

CONVENIO COLECTIVO

En Santiago, a 25 de marzo de 2021, entre por una parte **Zurich Santander Chile Seguros de Vida S.A.**, RUT N° 96.819.630-8, en adelante también e indistintamente Zurich Santander, la Empresa o el Empleador, representada por su Gerente General don **Herbert Philipp Rodríguez** y, por la Gerente de Recursos Humanos doña **Paola Bergozza Salas** y, por la otra, la Directiva del **Sindicato Interempresa Santander Chile**, integrada por su presidente don **René Cortez Bobadilla**, por su Vicepresidente don **Ariel Osses Osses**, por su tesorero don **Eduardo Pavez Arens** y por su secretaria doña **Andrea Garrido Pérez**, actuando los comparecientes como Comisión Negociadora respectivamente de la empresa y de los trabajadores dependientes de Zurich Santander afiliados al sindicato ya citado, que se incluyen en la nómina del **anexo N° 1**, que firmado por las partes se entiende que forma parte del presente instrumento colectivo, todos domiciliados para estos efectos en la ciudad de Santiago, Pasaje Bombero Ossa N° 1068, 4° Piso, comuna de Santiago, se ha negociado y acordado el presente texto de Convenio Colectivo, cuya vigencia se iniciará con fecha **01 de Noviembre 2021** y que durará hasta el **31 de Octubre del 2024**.

PRIMERO: REAJUSTABILIDAD

- a. Con fecha 01 de mayo de 2022, los sueldos base **mensuales** vigentes al día anterior, se reajustarán en el 100% de la variación experimentada por el IPC en los doce meses inmediatamente anteriores o la proporción que corresponda según fecha de ingreso del trabajador.
- b. El 01 de mayo de 2023 y el 01 de mayo del 2024, los sueldos base mensuales vigentes al día inmediatamente precedente, se reajustarán en la variación experimentada por el IPC en los doce meses inmediatamente anteriores o la proporción que corresponda según fecha de ingreso del trabajador.
- c. En las mismas oportunidades y conforme el mismo índice se reajustarán todos los beneficios que contemple este convenio que consistan en el otorgamiento o pago de una cantidad expresada en una suma fija de dinero y que no tengan previsto su propio sistema de reajuste o se relacionen o sean un porcentaje de otro que sí se reajuste o que en forma expresa se haya convenido que no se reajuste en esa oportunidad.
- d. En todo caso, si durante el período de cada año de vigencia de este Convenio, la variación acumulada del IPC fuere igual o superior a 3,5%, se reajustarán los sueldos base mensuales en dicha variación a partir del primer día del mes siguiente en que se haya superado dicho 3,5%, reajuste que se imputará al que deba aplicarse en la más próxima anualidad establecida en la letra **b** anterior. En relación a los reajustes anuales pactados en las letras **a** y **b** anteriores, se conviene que si la variación anual del IPC es inferior al 1,2%, dicho reajuste anual ascenderá como mínimo a un 1,2% o en la proporción que corresponda según fecha de ingreso del trabajador.
- e. Para el pago o solución de todos los beneficios expresados en UF se considerará el valor de la UF del primer día del mes en que se pague el beneficio.



SEGUNDO: GRATIFICACIONES

Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa pagará junto con la remuneración mensual a sus trabajadores afectos, por concepto de gratificación legal garantizada, una suma equivalente al 25% del respectivo sueldo base mensual. Se entenderá con su pago cumplida la obligación legal de gratificar y también cumplida la opción establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo.

TERCERO: AGUINALDO DE NAVIDAD

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa pagará a los trabajadores con contrato indefinido al 1° de diciembre de cada año, por concepto de aguinaldo de Navidad un valor de **9 UF** brutas. En la fecha de pago del anticipo de sueldo del mes de diciembre, se pagará un anticipo de este aguinaldo equivalente al 70% del valor antes indicado.

CUARTO: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa pagará a los trabajadores con contrato indefinido al 1° de septiembre de cada año, por concepto de aguinaldo de Fiestas Patrias un valor de **8 UF** brutas. En la fecha de pago del anticipo de sueldo del mes de septiembre, se pagará un anticipo de este aguinaldo equivalente al 70% del valor antes indicado.

QUINTO: ASIGNACIONES

Zurich Santander pagará a su personal afecto a este Convenio las siguientes Asignaciones, mientras se encuentre el mismo Convenio vigente:

1.- ASIGNACION DE COLACION

Zurich Santander tiene convenido para su personal el Servicio de Alimentación en el casino que al efecto dispone Banco Santander para otorgar dicho beneficio a su propio personal durante el tiempo de descanso y de colación convenidos.

Los trabajadores que por razones fundadas y expresadas en un certificado médico no puedan hacer uso del beneficio de alimentación en casino acordado, tendrán derecho a percibir una asignación, por concepto de colación, ascendente a la suma de cuatro mil quinientos setenta pesos (\$ 4.570), por cada día hábil efectivamente trabajado.

Queda expresamente convenido que, en ningún caso, un mismo trabajador podrá recibir la asignación de colación y servicio de alimentación en especie en casino al mismo tiempo, por tratarse de beneficios incompatibles entre sí.

2.- ASIGNACION DE MOVILIZACION

Zurich Santander otorgará una Asignación de Movilización de \$32.600.- mensuales que se pagará proporcionalmente por día efectivamente trabajado a todos que formen parte del presente instrumento colectivo cuya remuneración bruta mensual (sueldo base más gratificación) sea inferior o igual a \$ 761.000.- y de \$ 22.800.- mensuales proporcionalmente por cada día efectivamente trabajado, a todo el personal cuya remuneración bruta mensual sea superior a \$ 761.000.- y menor o igual a \$1.088.000.-, que es el máximo de renta o remuneración mensual que genera el derecho a este beneficio, por lo que a quienes perciben una remuneración bruta mensual superior a \$ 1.088.000.- no les corresponde este beneficio.



SEXTO: BONOS

Zurich Santander pagará a su personal afecto a este Convenio Colectivo los siguientes Bonos, mientras se encuentre el mismo Convenio vigente:

1.- BONO DE COMIDA: La Empresa pagará un bono de \$5.130.- diarios al personal sujeto a horario que labore en horario **extraordinario** después de las 22:00 horas.

Este beneficio se pagará también al personal sujeto a horario que trabaje sobretiempo a la hora de almuerzo o comida los días sábados, domingo y/o festivos.

En el caso de que el Empleador otorgue servicio de casino los trabajadores no percibirán este Bono, siendo este reemplazado por una colación en el respectivo casino.

2.- BONO DE ESCOLARIDAD Y POR ESTUDIOS PREUNIVERSITARIOS: La Empresa pagará anualmente en el mes de marzo un bono de escolaridad equivalente a **5 UF** brutas, que se cancelará al trabajador con contrato de Trabajo indefinido al 1° de marzo del año respectivo, que esté afecto al presente convenio colectivo, que tenga su carga legalmente reconocida durante el primer trimestre de cada año, por los hijos estudiantes que en el mes de Marzo de cada año cumplan todos los siguientes requisitos copulativos:

- Ser causante de Asignación Familiar en conformidad a la legislación vigente.
- Tener a lo menos 4 años y seis meses de edad, y
- Encontrarse matriculado en algún establecimiento educacional reconocido por el Ministerio de Educación, lo que deberá comprobarse con el correspondiente certificado de matrícula.

El pago por estudios preuniversitarios es compatible con cursar los 3° y 4° medios o estar cursando estos estudios al año siguiente de haber terminado la enseñanza media, por lo que se pagarán 5 UF brutas, por una sola vez en cualquier mes del año y no será necesario acreditar adicionalmente la condición de carga familiar del estudiante. Para tener derecho al pago de este bono, el trabajador deberá entregar al empleador el correspondiente certificado de matrícula, o boleta de pago del preuniversitario que especifique el nombre del alumno o algún otro documento equivalente.

3.- BONO DE VACACIONES: El personal dependiente de Zurich Santander afecto a este Convenio Colectivo tendrá a derecho a percibir como bono de vacaciones la suma equivalente a un sueldo base mensual por trabajador, con un tope máximo igual a \$ 1.052.000.- brutos y un mínimo de \$ 598.400.- brutos.

Este bono se pagará al hacerse efectivo el uso de un nuevo período de vacaciones y siempre y cuando al menos el trabajador se tome diez días hábiles de este nuevo periodo.

El personal que haga uso de su feriado anual, con un mínimo de diez días hábiles durante el período comprendido entre el 01 de abril y el 30 de noviembre de cada año calendario, tendrá derecho a recibir un bono adicional equivalente al 10% del tope máximo del bono que se establece en esta cláusula. Este bono se devengará y pagará al trabajador al hacerse efectivo el uso de un nuevo período de vacaciones, siempre y cuando al menos el trabajador se tome diez días hábiles de un nuevo período.

4.- BONO POR CARGA: Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores afectos al mismo y cuyo contrato individual tenga la calidad de indefinido, recibirán una bonificación especial por cada carga familiar reconocida legalmente y acreditada al 01 de abril de cada año, ascendente a **5 UF** brutas. En la fecha de pago del anticipo de sueldo del mes de abril, se pagará un anticipo de este bono equivalente al 70% del valor correspondiente.



5.- BONO DE INVIERNO: Se otorgará este bono de **3 UF** brutas, a todas las personas que tengan una remuneración bruta mensual menor a \$ 1.600.000.-, (sueldo base más gratificación). Este beneficio será pagado durante el mes de julio al personal con contrato indefinido vigente al 01 de julio de cada año.

6.- BONO DE ESTIMULO POR EXCELENCIA ACADEMICA DE LOS HIJOS DEL TRABAJADOR: La empresa pagará por una vez cada año y a más tardar en el mes de mayo, un estímulo de estudio a los hijos de los trabajadores, cargas familiares legalmente reconocidas que tengan un rendimiento académico destacado en el año inmediatamente anterior, de acuerdo a los promedios de notas mínimas establecidas para cada nivel de estudio y por los montos que a continuación se indican:

Nivel de Estudios	Nota Mínima	UF Brutas
Kinder (una sola vez)	certificado	1.00
1° Básico	6,5	3.00
2° y 3° Básico	6,5	3.25
4°, 5° y 6° Básico	6,3	3.50
7° y 8° Básico	6,0	4.12
1° y 2° Medio	6,0	4.88
3° y 4° Medio	5,9	5.70
Técnico Profesional	5,5	5.76
Universitario	5,0	6.60
Universitario ½ beca	5,0	3.30

Respecto de hijos de trabajadores que presenten alguna de las siguientes limitaciones: Déficit visual (Baja visión o Ceguera), Discapacidad auditiva superior al 40%, Discapacidad por Graves alteraciones en la capacidad de relación y comunicación (tales como Autismo, Disfasia severa, Trastornos de la afectividad (psicóticos)), Discapacidad Intelectual (tales como Síndrome de Down, entre otros síndromes), y otra discapacidad o limitación que podrá ser evaluada previa presentación de los antecedentes médicos por la Gerencia de Recursos Humanos de Zurich Santander, el Empleador otorgará un estímulo anual equivalente a **3 UF** brutas, debiendo el trabajador presentar para tal efecto, los correspondientes certificados médicos que acrediten la condición de discapacidad o limitación y aquellos que den cuenta de que el hijo se encuentra matriculado en alguna institución educacional especializada, independientemente del nivel cursado y del rendimiento alcanzado.

SEPTIMO: AYUDAS ESPECIALES:

Zurich Santander efectuará los aportes necesarios para que se otorguen al personal afecto a este Convenio Colectivo, las siguientes ayudas especiales, mientras se encuentre este convenio colectivo vigente.

Dado el objetivo de estos beneficios, esta ayuda solo podrá ser cobrada por el trabajador en un plazo no superior a 60 días de devengado el derecho. En caso de no cobrarlo dentro de este período de tiempo se entenderá que el trabajador ha renunciado voluntariamente a este beneficio, extinguiéndose de pleno derecho, en consecuencia, el derecho a su cobro posterior.

1.- AYUDA POR MATRIMONIO O CELEBRACIÓN DE ACUERDO DE UNIÓN CIVIL: Al trabajador que contraiga matrimonio civil o celebre un acuerdo de unión civil, contra presentación del certificado del Registro Civil y sólo por una vez durante su permanencia en la Empresa, se le otorgará una ayuda equivalente a **20 UF** brutas.



2.- AYUDA DE NACIMIENTO O MORTINATO: El trabajador recibirá una ayuda por nacimiento de cada hijo equivalente a **20 UF** brutas. Asimismo, se pagará al personal esta ayuda por el interfecto que tenga cumplidos seis meses de vida intrauterina, sin perjuicio de la asignación que por este mismo concepto pueda pagar cualquier entidad previsional o de salud.

El trabajador para solicitar el **pago** de este beneficio deberá acreditar el nacimiento con certificado expedido por el Servicio de Registro Civil e Identificación y, en caso del mortinato con el certificado extendido por médico competente que acredite al menos los señalados seis meses de vida intrauterina.

3.- AYUDA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES: Ante la ocurrencia del fallecimiento del padre, madre, cónyuge, conviviente civil o hijos del trabajador, se otorgará a éste una Ayuda por Fallecimiento equivalente **20 UF** brutas. Si se tratare de hijos, deben ser menores de 18 años o de 24 años, siempre que se hubieran encontrado estudiando. Para recibir este beneficio el trabajador deberá presentar el correspondiente certificado de defunción y de estudios.

OCTAVO: OTROS BENEFICIOS

La Empresa otorgará a su personal afecto a este Convenio Colectivo los siguientes beneficios:

1.- ANTICIPO DE SUELDO: El personal de la Empresa podrá solicitar como anticipo, hasta el 50% de su respectivo sueldo base mensual. Este beneficio podrá solicitarse en forma voluntaria hasta el último día hábil de cada mes para ser pagado una sola vez por mes, dentro de los siete primeros días del mes siguiente al que haya sido efectuada la solicitud.

2.- APOORTE EN ESPECIES CON MOTIVO DE NAVIDAD: Con motivo de Navidad, la Empresa otorgará al personal con contrato indefinido vigente al 01 de noviembre de cada año, los siguientes aportes:

- a. **Paquete surtido familiar o giftcard por monto equivalente:** Será otorgado a cada trabajador y su monto no será inferior a la suma de \$ 41.100.- (cuarenta y un mil cien pesos), debiendo reajustarse su valor de acuerdo al alza experimentada por el IPC los 12 meses inmediatamente anteriores.
- b. **Giftcard:** Los trabajadores afectos al presente convenio colectivo de trabajo tendrán derecho a recibir una Giftcard por un monto no inferior a \$ 39.500.- (treinta y nueve mil quinientos pesos), para financiar la adquisición de un regalo de navidad, por cada hijo acreditado como carga familiar de hasta 13 años y 11 meses de edad cumplidos al 31 de diciembre de cada año.
- c. La Empresa **efectuará una fiesta** con motivo de Navidad para los hijos mayores de 1 año y hasta 13 años 11 meses cumplidos al 31 de diciembre de cada año.

3.- SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD: Zurich Santander contratará un Seguro Complementario de Salud al cual podrá adherir voluntariamente cada trabajador y que permitirá a este el reembolso de gastos médicos no cubiertos por FONASA o la Isapre a que se encuentre afiliado. La prima de este Seguro se financiará en un 25% por aporte del Trabajador y en un 75% por aporte de la empresa.

4.- SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ: Zurich Santander contratará un Seguro de vida e invalidez en favor de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo de trabajo, cuyo valor de la prima será financiada en un 100% por la empresa.



5.- PERMISOS ESPECIALES: La Empresa otorgará los permisos que se indican a continuación. Estos días de permiso se considerarán trabajados para todos los efectos legales y contractuales y darán derecho al goce de remuneraciones. Estos permisos solo podrán ser solicitados por el trabajador en un plazo no superior a sesenta días de devengado el derecho. En caso que el trabajador no haga uso de los mismos dentro de dicho período de tiempo, se entenderá que aquel ha renunciado voluntariamente a este beneficio, extinguiéndose de pleno derecho, en consecuencia, el derecho a su uso.

- a. **Permiso Especial: 3 (tres) días hábiles anuales**, para atender asuntos particulares, este permiso se podrá adicionar a cualquier otro permiso o a vacaciones del cual se haga uso efectivo durante el mismo año. Los días de este permiso no podrán acumularse de un año calendario a otro de manera que, si el trabajador por cualquier motivo no hiciera uso de este, no podrá exigir su otorgamiento en los años siguientes durante la vigencia del presente convenio, extinguiéndose de pleno derecho dicho permiso.
- b. **Permiso por nacimiento de hijo: 7 (siete) días hábiles** de permiso al trabajador padre, con motivo del nacimiento de un hijo, de estos días, cinco corresponden a los otorgados por la legislación legal vigente. El nacimiento deberá acreditarse mediante certificado extendido por un médico, matrona o por el Servicio de Registro Civil e Identificación.
- c. **Permiso por fallecimiento del Cónyuge o Hijos** del trabajador: **7 (siete) días hábiles** de permiso, los que se imputarán a los días legales de permiso previstos para este caso.
- d. **Permiso por fallecimiento del Padre, Madre. 5 (cinco) días hábiles** de permiso, los que se imputarán a los días legales de permiso previstos para este caso.
- e. **Permiso por examen de grado:** Con motivo de la rendición por parte del trabajador de su examen de grado (en carreras profesionales y técnicas impartidas por establecimientos de educación reconocidos por el Estado), por una única vez durante la vigencia de este instrumento, la Empresa otorgará **3 (tres) días hábiles** de permiso.
- f. **Permiso en caso de siniestro:** La Empresa otorgará permisos con goce de remuneraciones en casos graves evaluados por la Gerencia de Recursos Humanos.
- g. **Permiso por Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil:** Con motivo de su matrimonio o acuerdo de unión civil, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a **7 (siete) días hábiles** de permiso, los que se imputarán a los días legales de permiso previstos para este caso.
- h. **Permiso por intervención quirúrgica del cónyuge o hijos:** Con motivo de la intervención quirúrgica a que deban ser sometidos el (la) cónyuge del (de la) trabajador (a) o sus hijos, aquel tendrá derecho a un permiso por la cantidad de días hábiles que se determine por la Gerencia de Recursos Humanos de acuerdo a la evaluación que se haga del caso de conformidad con los antecedentes aportados por el o la trabajadora, mediante los cuales se acredite la condición de salud y la intervención a que deba ser sometida alguna de las personas indicadas.

En el caso que así corresponda según lo indicado en los literales precedentes, para tener derecho al otorgamiento de los permisos antes señalados, el (la) trabajador (a) deberá acreditar la condición de que se trate mediante la presentación a la Gerencia de Recursos Humanos de la empresa, de los correspondientes certificados médicos, del Servicio de Registro Civil e Identificación o de estudios emitidos por la institución de educación superior universitaria o técnico profesional que acrediten ya sea, el nacimiento, defunción, examen de grado, matrimonio, acuerdo de unión civil o intervención quirúrgica, según sea el caso.

 **6.- SALA CUNA:** Cumpliendo con las disposiciones legales vigentes, la Empresa pagará directamente al respectivo establecimiento reconocido por el Ministerio de Educación, la mensualidad de sala cuna con un monto máximo

mensual de **12,5 UF** brutas más una cuota similar al año, por concepto de matrícula, correspondientes a los hijos menores de **dos años** de las trabajadoras.

En el caso de que el hijo cumpla la edad máxima para acceder al beneficio a partir del primero de junio del año **respectivo** el beneficio se mantendrá vigente hasta el final del año calendario.

Si en la **ciudad** donde la trabajadora presta sus servicios, no existiese sala cuna o no hubiere cupo disponible para sus hijos de hasta dos años, la Empresa acordará con dicha trabajadora, un procedimiento para cumplir la obligación correspondiente.

La Empresa se reserva el derecho de verificar la asistencia del menor a la Sala Cuna, la calidad de dicho establecimiento y las circunstancias que dieran lugar a la situación de excepción descrita en el párrafo anterior.

Este beneficio se le entregará también al trabajador que tenga a su cuidado un menor de dos años por habersele otorgado judicialmente su tuición o cuidado personal, para lo cual deberá presentar el correspondiente certificado emitido por el tribunal. Igualmente obtendrá este beneficio el padre en caso de fallecimiento de la madre hasta cumplidos los dos años de edad del menor.

Se exigirá como requisito esencial que la respectiva Sala Cuna tenga al día su autorización por parte del Ministerio de Educación y que la trabajadora preste servicios efectivos a la Empresa, esto es, no tenga suspendida la relación de trabajo.

La Empresa podrá contratar un servicio similar al de la Sala Cuna previa solicitud y bajo la responsabilidad de la trabajadora, dentro de lo establecido por el código del trabajo.

Compensación sustitutiva de Beneficio de Sala Cuna

Se otorgará un beneficio sustitutivo del Beneficio de Sala Cuna **respecto** de aquellas trabajadoras que tengan un hijo menor de dos años de edad que se encuentra imposibilitado de concurrir o asistir a alguna Sala Cuna, por alguna de las siguientes razones:

- i. En el lugar, ciudad o localidad de trabajo no existe Sala Cuna o bien esta no se encuentra a una distancia razonable del hogar de la trabajadora.
- ii. Existen razones o impedimentos de salud, debidamente acreditados por certificado médico emitido por un especialista y avalados por los **respectivos** exámenes.

En virtud de lo anterior y siempre a solicitud expresa escrita de la trabajadora, la Empresa otorgará a ésta un Bono Compensatorio mensual sustitutivo del beneficio de Sala Cuna para el cuidado de su hijo menor de dos años, ascendente a la cantidad de **12.5 UF** (doce coma cinco unidades de fomento) brutas.

Este Bono será pagado a la trabajadora siempre que así lo haya solicitado ésta expresamente y por escrito, siendo el área de Recursos Humanos de Zurich Santander quien autoriza el beneficio de acuerdo a la política y procedimientos establecidos por la Empresa para estos efectos, pudiendo otorgarlo por uno o más meses en virtud de los antecedentes médicos previamente recibidos para tales efectos.

Las partes **dejan** constancia que este Bono Compensatorio del beneficio de Sala Cuna se pagará solamente atendidas las especiales y excepcionales circunstancias del caso antes mencionadas y sólo hasta que el hijo de la trabajadora cumpla 2 años de edad.

Asimismo, en el caso que la trabajadora contrate a una persona para el cuidado de su hijo será responsabilidad de **ésta, la contratación de dicha persona**, liberando a la Empresa de cualquier acción civil, penal, laboral o previsional, en la que se pudiera verse involucrada con la cuidadora.

7.- JARDIN INFANTIL: La Empresa otorgará una ayuda para gastos en que incurra cada trabajadora por concepto de Jardín Infantil o centro educativo análogo, por cada hijo reconocido como carga familiar, que



tenga dos años cumplidos y no haya cumplido los 4 años y seis meses de edad. Este pago por jardín infantil tendrá un monto máximo mensual de **7 UF** brutas más una cuota anual de igual valor, por concepto de matrícula.

Para tener derecho al beneficio, la trabajadora deberá acreditar el gasto efectuado por este concepto en una Institución educativa debidamente autorizada.

El beneficio se otorgará por los meses en que efectivamente la madre trabajadora efectúe el pago al correspondiente Jardín Infantil y preste servicios efectivos a la Empresa. Asimismo, en el caso de que el hijo cumpla la edad máxima para acceder al beneficio a partir del primero de junio del año que se cumpla dicha edad máxima, el beneficio se mantendrá vigente hasta el final del año calendario.

Si en la ciudad donde preste servicios la trabajadora no existiese Jardín Infantil o centro análogo o no hubiere cupo en los existentes, la Empresa podrá establecer un procedimiento para cancelar el beneficio mencionado.

Este beneficio se le entregará también al trabajador que tenga a su cuidado un menor que tenga dos años cumplidos y no haya cumplido los 4 años y seis meses de edad, por habersele otorgado judicialmente su tuición o cuidado personal, para lo cual deberá presentar el correspondiente certificado emitido por el tribunal. Igualmente obtendrá este beneficio el padre en caso de fallecimiento de la madre hasta cumplidos los cuatro años y seis meses de edad del menor.

La Empresa se reserva el derecho de verificar la asistencia al Jardín Infantil o Centro Educativo, calidad de éste y las circunstancias que den lugar a la situación de excepción descrita en el párrafo tercero de este numeral.


8.- PREMIO MEJOR PUNTAJE PSU O EQUIVALENTE: El hijo del trabajador dependiente de Zurich Santander Chile acreditado como carga familiar legalmente reconocida, que obtenga un puntaje mínimo de 700 puntos en alguna de las partes de la P.S.U., es decir, en las pruebas de Lenguaje y Comunicación, Matemática, Historia, Geografía y Ciencias Sociales o Ciencias y, que además, obtuviera un puntaje total ponderado en dicha prueba superior a 650 puntos, tendrá derecho a recibir como premio un estímulo de \$1.000.000.- (un millón de pesos) líquidos.

Este premio, se otorgará a los diez mejores puntajes obtenidos por los hijos de los trabajadores de Zurich Santander por cada año de vigencia de este instrumento colectivo, a partir del puntaje mínimo previsto en el párrafo anterior.

9.- FONDO DE BECAS PARA HIJOS UNIVERSITARIOS DESTACADOS, CARGAS FAMILIARES: Existirá un Fondo único total anual para ayudar a financiar parte de los estudios de los hijos de los trabajadores de Zurich Santander, afectos a éste u otro instrumento individual o colectivo, que sean cargas familiares legalmente reconocidas y que cursen Estudios Técnicos superiores o Universitarios. El monto máximo de este fondo será de \$3.600.000 (tres millones seiscientos mil pesos) anuales.

Este valor se reajustará en enero de cada año, aplicándose su primer reajuste en enero de 2022 de acuerdo a la variación que experimente el IPC entre los meses enero y diciembre del año inmediatamente anterior.

El otorgamiento de becas con cargo a dicho fondo se decidirá en conformidad a la reglamentación establecida por la Gerencia de Recursos Humanos de Zurich Santander.

 **10.- FONDO BECAS ESTUDIOS TRABAJADORES:** Zurich Santander establece en favor de todos sus trabajadores, afectos a éste u otro instrumento individual o colectivo, un Fondo único total anual para Becas, que se financiará

con aportes del empleador, para ayudar a financiar parte de los estudios universitarios o técnicos de dichos trabajadores, en establecimientos de educación superior reconocidos oficialmente por el Estado.

El monto máximo de aporte a este Fondo por parte de la empresa será de \$3.600.000. - (tres millones seiscientos mil pesos) anuales. Este valor se reajustará en enero de cada año, aplicándose su primer reajuste en el mes de enero de 2022 de acuerdo a la variación que experimente el IPC entre los meses enero y diciembre del año inmediatamente anterior, ambos meses inclusive.

Se aplicará a este Fondo la reglamentación establecida por la Gerencia de Recursos Humanos de Zurich Santander.

11.- REMUNERACIONES EN CASO DE LICENCIA MEDICA: En caso de licencia médica por enfermedad, accidente de trabajo, trayecto o enfermedad profesional, la Empresa hasta por un periodo de tres meses pagará a todo trabajador afecto a este convenio colectivo sus remuneraciones fijas habituales en forma íntegra, y en el caso de rentas variables se mantendrá su remuneración hasta el tope imponible vigente, sin perjuicio de que aquella recupere de la respectiva entidad previsional la parte relativa al subsidio correspondiente.

Los trabajadores se obligan a presentar su licencia médica en la Empresa dentro de los dos primeros días hábiles, desde la fecha de inicio del reposo y a realizar todas las gestiones requeridas por la respectiva institución de salud durante el proceso de resolución de su licencia.

El trabajador se obliga a realizar ante la respectiva entidad previsional (Mutual, Isapre o FONASA) y ante los organismos contralores (Compin y/o Superintendencia de Salud) las gestiones de apelación que correspondan con motivo del rechazo o reducción al pago del subsidio médico, en un plazo no superior a sesenta días contados desde la fecha de la resolución emanada de la respectiva institución de salud. Asimismo, deberá informar a la Gerencia de Recursos Humanos de la empresa, el estado de las reclamaciones, recursos o apelaciones efectuadas por aquel, presentado dentro del mismo plazo de 60 días los documentos que acrediten la realización de dichos trámites.

El trabajador autoriza al empleador para que este efectúe los descuentos correspondientes ya sea de sus remuneraciones o de los haberes e indemnizaciones que eventualmente le correspondan en su finiquito, de aquellos montos pagados por la empresa por concepto de licencia médica, cuando los motivos del rechazo o reducción del pago del subsidio sean atribuibles a responsabilidad del trabajador o bien, cuando este último no haya efectuado todas las reclamaciones, recursos o apelaciones de que legalmente disponía para revertir el no pago o reducción del subsidio por parte de la entidad previsional que corresponda. En tal caso las sumas pagadas por el empleador, tendrán la calidad de anticipo de remuneraciones.

La Empresa se reserva el derecho de analizar los casos que pueden constituir abuso, comunicando el hecho al sindicato compareciente y a las entidades previsionales involucradas.

Cada vez que una licencia médica supere el periodo de 3 (tres) meses, la Empresa notificará al trabajador para que a contar de esa fecha cobre directamente el subsidio en la entidad previsional que corresponda.

Cuando el trabajador pierda el derecho a la mantención de su remuneración mensual, este beneficio sólo podrá ser recuperado después de seis meses sin haber hecho uso de nuevas licencias médicas.



12.- FONDO DE AYUDA: Las partes dejan constancia de la existencia de un Fondo único total destinado a eventos circunstanciales y de emergencia que pudieren afectar a todo el universo del personal de Zurich Santander afecto

o no a éste u otro instrumento colectivo. Dicho fondo ha sido instaurado desde del año 2015. Para estos efectos la Empresa mantendrá el financiamiento del referido Fondo mediante un aporte del empleador durante la vigencia del presente convenio colectivo de \$ 14.600.000.- (catorce millones seiscientos mil pesos), no reajustables, fijos e inamovibles.

La administración, control y reglamentación del Fondo estará a cargo de la Gerencia de Recursos Humanos de Zurich Santander, obligándose ésta a entregar un informe anual por las gestiones realizadas.

Con todo, este beneficio tendrá vigencia sólo mientras exista capital que posibilite su operatoria.

13.- BONO DE ANTIGÜEDAD, COMPROMISO Y FIDELIDAD: Durante la vigencia del presente convenio colectivo de trabajo, Zurich Santander otorgará a los trabajadores afectos al mismo un bono líquido en dinero como premio por antigüedad, compromiso y fidelidad, equivalente a la cantidad expresada en dólares de los Estados Unidos de Norteamérica (USD \$) que más adelante se expresa para cada caso, al valor del dólar observado del primer día hábil del mes de su pago, a quienes cumplan los siguientes años de antigüedad o les hayan sido reconocidos por Zurich Santander en sus contratos individuales de trabajo.

ANTIGÜEDAD	BONO
5	USD \$ 100.-
10	USD \$ 200.-
15	USD \$ 300.-
20	USD \$ 500.-
25	USD \$ 700.-
30	USD \$ 1.200.-
35	USD \$ 2.500.-
40	USD \$ 4.000.-
45	USD \$ 5.000.-

Este bono se devengará y pagará conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del mes de junio de cada año a aquellos trabajadores con contrato vigente a la fecha de su pago que cumplan en dicho año la antigüedad correspondiente.

NOVENO: INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO

Zurich Santander pagará a los trabajadores con una antigüedad igual o superior a un año y cuyo Contrato de Trabajo termine por aplicación de las causales previstas en el Artículo 161, del Código del Trabajo, o de la norma que lo reemplace, una indemnización por años de servicios, sin topes legales, equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada, excluyéndose bajo toda circunstancia, los estipendios pagados esporádicamente o en forma excepcional, por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, que hubieran trabajado en forma continua para la Empresa y también por la antigüedad que les hubiese sido reconocida en sus respectivos Contratos Individuales de Trabajo.

Para efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, sólo se incluirán en la última remuneración mensual devengada, aquellos estipendios fijos que haya percibido periódicamente el trabajador en los tres últimos meses anteriores al término del contrato de trabajo, excluyéndose expresamente y bajo toda circunstancia aquellos estipendios pagados esporádicamente o en forma excepcional.



Para los efectos del cálculo de estas indemnizaciones, no se descontará el incremento previsional estatuido por los Artículos 2 y 4 del DL 3.501, respecto de aquellos trabajadores que pudieran ser afectados por dicha norma.

Las partes acuerdan expresamente que en el evento que los Tribunales de Justicia declararen que la causal del artículo 161 del Código del Trabajo es injustificada, indebida o improcedente, el incremento legal del 30% o el porcentaje que lo reemplace, no se aplicará sobre la indemnización por años de servicio establecida en el párrafo primero de esta cláusula, sino que sobre la indemnización por años de servicio legal que le hubiere correspondido al trabajador por aplicación del artículo 163 del mismo código, aplicándose en consecuencia para estos efectos los topes legales.

DECIMO: ACUERDO PARA PRÉSTAMOS BAJO CONDICIONES ESPECIALES.

Zurich Santander mantendrá vigente un acuerdo con Banco Santander Chile, para que los trabajadores afectos a este convenio colectivo y con contrato indefinido vigente, que posean cuenta corriente en dicha institución bancaria, puedan efectuar, si así lo desean, solicitudes al mencionado banco para el otorgamiento de alguno de los siguientes productos a través de la Banca Única, los cuales sólo serán otorgados por la referida institución con abono en cuenta corriente abierta en Banco Santander:

a) **Súper Consumo Personal:** Crédito de consumo, destinado a cubrir necesidades de inversión que implique un crecimiento personal del trabajador. Monto de acuerdo a política de riesgo vigente en Banco Santander y por un máximo de hasta 84 (ochenta y cuatro) meses.

Exige evaluación de riesgo y debe ser con abono a cuenta corriente abierta en Banco Santander.

b) **Supera Hipoteca:** Es un crédito destinado a la compra de la primera vivienda, cuyo destino sea la adquisición de una habitación de uso familiar. Financiamiento primera propiedad 90%. En el caso de una segunda propiedad el financiamiento se ajusta a la política de riesgo vigente de Banco Santander. La tasa entregada por la Gerencia Segmento Precio de Banco Santander, en el caso de aquellos trabajadores que posean una antigüedad menor a tres años en Zurich Santander o que les haya sido reconocida en sus respectivos contratos individuales, se cobrará un spread de 0,5%. Plazo mínimo de 5 años y máximo de 30 años. Exige evaluación de riesgo y se ajusta a la política de riesgo vigente de Banco Santander Chile. El otorgamiento de este producto debe ser con abono a cuenta corriente abierta en Banco Santander.

c) **Línea de Crédito Automática Santander:** La línea tendrá un spread 0.- (cero) y se rige por la Tasa Interés Convencional de operaciones entre UF 200 y UF 5000.-

d) **Plan De Cuentas Corrientes Sin Comisión:** Cuenta corriente, tarjeta de crédito, línea de crédito y Redbanc. Planes especiales con tarjeta Worldmember y Limited a precio especial que determine Banco Santander.

e) **Tarjetas de Crédito:** Condiciones preferenciales que determine Banco Santander para la obtención de Tarjetas Limited, Worldmember, Platinum y Life.



El trabajador no podrá solicitar un mismo préstamo teniendo saldo vigente de éste.

Todas las condiciones previstas para la solicitud, evaluación, otorgamiento, garantías, modalidades, tasa de interés, condiciones de pago y, en general cualquier requisito, exigencia y decisión relacionada con el otorgamiento o no de uno o más de los productos señalados en la presente cláusula, se regirán exclusivamente por las normas, políticas comerciales, políticas de riesgo y los límites legales establecidos para este tipo de operaciones, según lo definido y establecido en el “Reglamento préstamos hipotecarios funcionarios y empresas filiales de Banco Santander”, sin que Zurich Santander posea injerencia o responsabilidad alguna en las decisiones adoptadas por el mencionado Banco.

Banco Santander Chile podrá, sin expresión de causa, poner término anticipado y en cualquier momento al acuerdo con Zurich Santander o a los beneficios de Banca Única que se señalan en la presente cláusula. Los productos y condiciones especiales otorgados por Banco Santander Chile de acuerdo según se expresa en esta cláusula, tendrán validez solo hasta que dicho Banco decida mantener vigente tales condiciones especiales para trabajadores de Zurich Santander Chile, salvo los créditos que se encuentren cursados hasta esa fecha, los cuales mantendrán sus condiciones y tasas preferenciales hasta que el pago o solución completa de estos. Los nuevos créditos que se tomen a partir de esa fecha estarán afectos a las condiciones que Banco Santander tenga establecidas para clientes normales.

UNDECIMO: HORAS DE TRABAJO SINDICAL

A partir de la fecha de vigencia del presente documento, salvo lo que pueda eventualmente convenirse expresamente y por escrito, los permisos de todos los dirigentes sindicales de la Empresa se regularán estrictamente de conformidad a la legislación vigente.

DUODECIMO FECHAS DE PAGO DE REMUNERACIONES

Las remuneraciones se pagarán el día 24 de cada mes o el día hábil inmediatamente anterior si ese fuere festivo o día no laborable y los anticipos se pagarán dentro de los siete primeros días hábiles bancarios del mes a que corresponda.

DECIMO TERCERO: JORNADA DE TRABAJO.

En general, la jornada ordinaria semanal de trabajo, de los trabajadores afectos a este Convenio Colectivo de Trabajo, será de 42 horas y 30 minutos distribuidas de lunes a jueves de 8:50 a 18:15 horas, y viernes de 8:50 a 16:15 horas. Dentro de la jornada existirá una hora para la colación siendo media hora de cargo del trabajador y media hora de cargo del empleador. Esta distribución horaria no se aplicará a los trabajadores exceptuados de la limitación de la jornada de trabajo, o a quienes se desempeñen en turnos o jornada parcial de trabajo, conforme a sus respectivos contratos de trabajo. No obstante, el derecho para el cobro de horas extraordinarias con el recargo establecido en la ley lo será respecto de aquellas efectivamente trabajadas que excedan la jornada ordinaria pactada, siempre que dichas horas hayan sido debidamente autorizadas por la empresa.

DECIMO CUARTO: EFECTO, DURACIÓN Y VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, a partir de su entrada en vigencia, reemplazará en lo pertinente y de manera completa aquellas estipulaciones previstas en los contratos individuales o colectivos celebrados con anterioridad por los trabajadores afectos a este instrumento y la empresa. Las comisiones negociadoras de



ambas partes dejan constancia que el presente instrumento colectivo de trabajo tendrá vigencia a partir del **1° de noviembre de 2021** y su duración se extenderá hasta el día **31 de octubre de 2024**.

DECIMO QUINTO: PACTO DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

Las partes acuerdan que el empleador podrá extender en cualquier tiempo a todos los trabajadores de la Empresa que tengan o no afiliación al sindicato compareciente, la aplicación total o parcial de las estipulaciones de este Convenio Colectivo de Trabajo.

Para acceder a los beneficios de este instrumento que el empleador les ofrezca, los trabajadores deberán aceptar la extensión de los mismos a través de la suscripción del documento respectivo.

Las partes convienen que, desde el momento que ingrese el trabajador a la empresa, se le podrán extender a este en todo o parte los beneficios de este convenio colectivo de trabajo en los términos y condiciones antes señaladas, quedando obligado dicho trabajador a pagar al sindicato compareciente el 1% del sueldo base con tope del 100% de la cuota sindical vigente a la fecha de extensión de los beneficios. El empleador deberá deducir el monto del referido aporte y entregarlo al sindicato en el mismo tiempo y forma en que lo hace con las cuotas sindicales enteradas por los socios.

Sin perjuicio de lo antes señalado, las partes dejan expresa constancia que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 322 del Código del Trabajo, no constituyen extensión de beneficios las cláusulas pactadas sobre reajuste de remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, como tampoco aquellas referidas a colación, casino y movilización, de tal manera que el empleador podrá pactar individualmente dichos beneficios con los trabajadores y aquellos gozar de los mismos sin autorización sindical y sin que exista la obligación de efectuar aporte de cuota sindical alguno por parte del trabajador.

Del mismo modo, sin que obste a lo previsto en párrafos anteriores, las partes han convenido y dejan expresa constancia que, en el caso de aquellos trabajadores que de acuerdo a sus contratos individuales de trabajo detenten los cargos de Gerente o Subgerente, en atención a la naturaleza, jerarquía, atribuciones, responsabilidades, facultades de representación y/o de administración derivadas de dichas funciones, según sea el caso, estos podrán gozar o seguir gozando aquellos beneficios que hayan acordado o acuerden individualmente en el futuro con su empleador, sin que se entienda o considere dicho goce como extensión de los beneficios estipulados en este Convenio Colectivo de Trabajo, aun cuando tales beneficios sean iguales o similares a los pactados en este último y sin que aquello dé lugar a la obligación de realizar aporte alguno de cuota sindical ni pueda estimarse constitutivo de práctica antisindical.

Por último, las partes dejan constancia que, en ningún caso, los trabajadores podrán tener duplicidad de beneficios de instrumentos colectivos, sea por formar parte y encontrarse afecto a uno de ellos o por haber obtenido el goce de estos mediante extensión de beneficios.

CLAUSULA FINAL:

Si durante la vigencia del presente convenio se dictare alguna ley que debiere aplicarse obligatoriamente a los **trabajadores** involucrados y la Empresa, de manera que prime por sobre las estipulaciones convenidas, su aplicación en todo caso deberá interpretarse y por ende aplicarse de modo de no duplicar de manera alguna el otorgamiento de un beneficio o el costo de este para el Empleador. Tratándose del caso en que una ley disponga un beneficio ya previsto en el contrato, los trabajadores tendrán que optar por el beneficio contractual o por el **legal**, pero en caso alguno podrán tener derecho a exigir el otorgamiento o goce de ambos.



Los artículos del Código del Trabajo mencionados en el presente Convenio Colectivo corresponden a los vigentes a la fecha de su firma, por lo tanto, si en el futuro fueren modificados corresponderán a las normas que los reemplacen.

Todos los beneficios que se pactan en este instrumento se han fijado en montos brutos, con excepción del Premio Mejor Puntaje PSU y Bono de Antigüedad, Compromiso y Fidelidad.

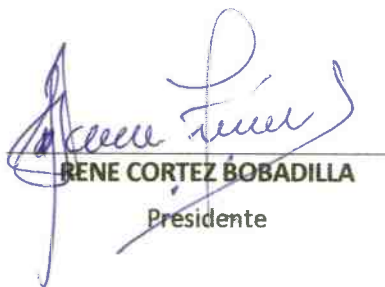
Para constancia y señal de plena conformidad y aceptación se firma el presente Convenio Colectivo de Trabajo en tres ejemplares de igual tenor y fecha, quedando uno en poder del Zurich Santander, uno en poder del Sindicato que ha concurrido a su celebración y el ejemplar restante se depositará en la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.

Pp. ZURICH SANTANDER CHILE


HERBERT PHILIPP RODRÍGUEZ
Gerente General


PAOLA BERGOZZA SALAS
Gerente de Recursos Humanos

Pp. Sindicato Interempresa Santander Chile.


RENE CORTEZ BOBADILLA
Presidente


ARIEL OSSES OSSES
Vicepresidente


EDUARDO PAVEZ ARENS
Tesorero


ANDREA GARRIDO PÉREZ
Secretaria