



La siguiente propuesta de negociación fue elaborada luego de un intenso trabajo efectuado durante todo el año 2017, que involucró visitas a distintas oficinas a nivel nacional, entrevistas a trabajadores, estudios laborales y encuestas efectuadas en áreas específicas.

Participaron en la elaboración de este documento distintos asesores de nuestras organizaciones (profesionales de sociología, economía y derecho del trabajo), sumados a la información aportada por los distintos dirigentes a nivel nacional.

Creemos que esta responde a las necesidades más inmediatas y sensibles para los trabajadores que representamos:

1 Incremento de sueldo: \$80.000 brutos
 Los trabajadores del Banco de Chile hemos tenido una pérdida real del poder adquisitivo de nuestros ingresos por IPC subyacente del orden de los \$65.000.- respecto a los ingresos percibidos al cierre del convenio colectivo anterior (2014). Es necesario entonces realizar un ajuste que compense a lo menos la pérdida real de los ingresos.
 (ipc subyacente: es un indicador que muestra la variabilidad de los precios de consumo a corto plazo más precisa que la inflación general o convencional)

2 Incremento en Movilización: Incremento de bono de movilización de \$34.420 a \$55.000.
 El alza progresiva del valor del pasaje y las deficiencias del funcionamiento del transporte público, han incentivado el uso del vehículo particular, como una forma de disminuir los tiempos de traslado al lugar de trabajo, generándose entonces un mayor gasto por el aumento permanente de los precios de los combustibles y pago de estacionamiento diario y/o consumo de combustible para el traslado frecuente. Este monto no viene sino a equilibrar el gasto real por este concepto.

3 Bono de vacaciones: incrementar de 15 a UF 17.
 Si incrementamos el actual Bono de vacaciones, revolvemos la premisa que el trabajador durante su feriado anual no se endeudará o al menos disminuirá considerablemente su endeudamiento. Podrá así acceder a unas vacaciones con menos preocupaciones, mejorando su descanso, relación familiar y salud personal, aumentando sus niveles de satisfacción e influyendo positivamente en su productividad laboral.

4 Bono de invierno: UF 3.
 Todos los estudios en esta materia señalan que entre abril y agosto de cada año los hogares del país incrementan su gasto en energía entre un 50% y 55% respecto del resto de los meses del año. En mayo de 2016 el INE señaló que el gasto de los hogares en energía promedió \$ 55.000 en el invierno, frente a los \$35.000 en los restantes meses del año. Las comparaciones nos muestran, además, que el costo de la energía eléctrica en Chile supera desde hace años en más de 50% el costo promedio de la energía de los países asociados a la OCDE. Y el valor de las cuentas eléctricas que pagan las familias chilenas se ha casi cuadruplicado en los últimos 15 años.
 Bancos como el Santander y Scotiabank han comprendido que sus trabajadores no están ajenos a estos mayores gastos en el periodo invernal, incorporando dicho beneficio en sus convenios colectivos.



5 Bono por mayor responsabilidad laboral: 20% de sueldo base bruto diario por cada día que el trabajador asuma funciones de otro cargo distinto y de nivel superior al suyo, durante 5 días hábiles continuos o 5 días hábiles discontinuos en un mismo mes. Ejemplos: Agente por Jefe de Plataforma, Jefe de Gestión por Especialista de Servicios, Supervisor por Especialista de Operaciones; Ejecutivo de Inversiones por Asistente de Atención Clientes.

Esta propuesta busca compensar la mayor responsabilidad que debe asumir el trabajador por cumplir funciones de cargo superior durante un periodo determinado.

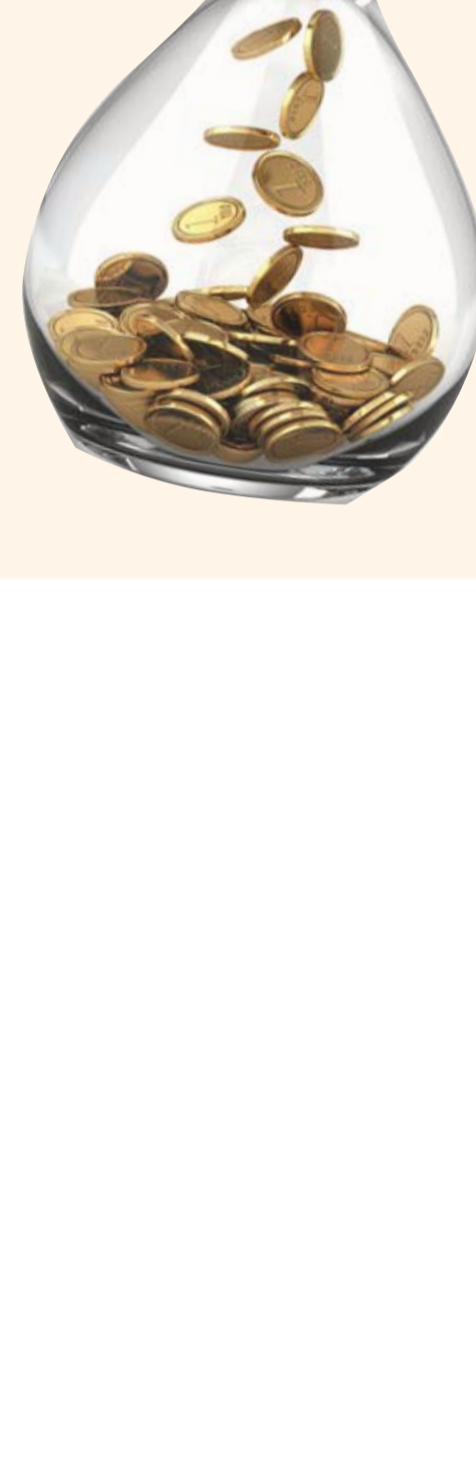
6 Bono de Antigüedad
 Los años de experiencia laboral acumulados por los trabajadores y trabajadoras en el Banco permiten: primero, incrementar una serie de habilidades laborales necesarias para el buen desarrollo de la prestación del servicio bancario; segundo, compensar la inexperiencia de los trabajadores nuevos o que están en proceso de formación (generalmente, los 2 primeros años); finalmente, estos son los que formal o informalmente contribuyen a la formación de los nuevos trabajadores con base en la transmisión de conocimiento técnico y práctico. De hecho, la existencia de estos trabajadores permite contrarrestar los efectos que tiene para el Banco la rotación laboral.

TRAMOS	MONTO PROPUESTA
5 años	5 UF
10 años	10 UF
15 años	15 UF
20 años	20 UF
25 años	25 UF
30 años	30 UF
35 años	35 UF
40 años	40 UF
45 años	45 UF

Estos elementos contribuyen en elevar la productividad en el Banco, lo cual amerita el debido reconocimiento del trabajador. Los actuales modelos de compensaciones proponen distintas modalidades que reconocen la trayectoria y que influyen directamente en la productividad y comprometen activamente al trabajador, aumentando su vínculo con el banco.

El actual modelo de reconocimiento a la trayectoria que efectúa el banco es de tipo simbólico, en donde participan las jefaturas y compañeros de trabajo en una ceremonia al cumplir ciertos tramos de antigüedad: A los 20 años, entrega de copas de vino - a los 30 años, entrega de medalla de oro - a los 35 años (cuando se produce el egreso del trabajador) entrega de un reloj de Oro.

Proponemos sumar un modelo de reconocimiento económico. Que sea complemento con el anterior, lo que otorgará al trabajador una forma de compensación mas personal e íntima, que podrá compartir con su familia o para fines personales. Beneficio que el trabajador valorará por un periodo importante fidelizando su compromiso con el banco. La propuesta establece los siguientes tramos:



7 Aumento Cupos sindicales: Indemnizaciones por todos los años de servicio sin tope legal
 Los cupos sindicales son una herramienta fundamental para la protección de un trabajador frente a la pérdida de su fuente de trabajo. Este mecanismo se hace cargo de los trabajadores más antiguos del Banco en caso de que sean despedidos, ya que permite proteger por un rango superior al que el Código Laboral exige (un sueldo por año de servicio con un tope de 11 años) a trabajadores que producto de su edad pueden tener dificultades para reintegrarse en el mercado del trabajo.

La mayor rotación y flexibilidad que afecta al mercado laboral chileno ha elevado el número de trabajadores que se ven afectados por esta situación, por lo que resulta necesario elevar el número de cupos y establecer una relación proporcional a la tasa de despido que registran estos trabajadores en el Banco.

3 0 0 0 RAZONES para sumar nuevos beneficios

8 Fondo de retiro voluntario para trabajadores con 25 años o más: Aumentar de \$60 millones a \$90.000.000 anuales.
 Existen trabajadores que han entregado prácticamente toda su vida laboral a la empresa. Sin embargo, circunstancias familiares y personales pueden obligar a un trabajador a solicitar su egreso en forma voluntaria del banco. Este Fondo permite generar un espacio de salida voluntaria y reconocer la trayectoria efectiva de ese trabajador mediante el pago de una indemnización por todos sus años de servicio.

9 Propuestas de género y para conciliar la vida familiar con el trabajo
 La sociedad produce una serie de desigualdades sociales, económicas y culturales entre hombres y mujeres. El hecho que la sociedad todavía les asigne las tareas de crianza y cuidados (en general, del trabajo reproductivo) coloca a las mujeres en desventaja en relación a los hombres al momento de ingresar y permanecer en el mercado laboral.

Tienen trayectorias laborales más intermitentes y, en muchas ocasiones, deben realizar dobles o triples jornadas de trabajo (remuneradas y no remuneradas) que les reducen el disfrute de su tiempo libre.

Por lo general, las mujeres tienen menores salarios, peores condiciones de empleo y menores oportunidades de desarrollo profesional, además de una jubilación mucho más baja que el hombre. Las políticas de discriminación positiva contribuyen a reparar una desigualdad producida por la sociedad, hasta que esta se atenúe en forma natural. Entonces, al momento de ingresar y permanecer en el Banco, este último puede contribuir a que tales desigualdades de género disminuyan, o bien, por inacción, seguir reproduciendo esas diferencias que la sociedad produce cotidianamente.

En ese contexto, es que la Federación de Sindicatos y el Sindicato del Banco de Chile han tomado la bandera de la igualdad de género y busca aportar en el corto y mediano plazo a que ese tipo de desigualdades disminuyan, a través de medidas de acción afirmativa. Algunas de las propuestas que acá se incorporan son posibles de resolver en la actual negociación, en cambio otras, requieren de un trabajo permanente en el tiempo.

a. Bono de término de Negociación íntegro para todos nuestros socios y socias: Pago de monto íntegro para aquellos con jornadas inferiores a 30 horas semanales, de los cuales, más del 80% son mujeres.

Dada las características intrínsecas que tiene el servicio de atención que presta la Banca Telefónica a los clientes del Banco de Chile (en todo horario), se requieren distintos tipos de jornadas expuestas a diversos riesgos y problemas. En ese sentido, no se justifica que el bono por negociación colectiva se entregue de forma fraccionada según jornada, cuando ambos tipos de trabajadores permiten el cumplimiento del servicio de atención en su conjunto (no existen "medias atenciones" a los clientes en los fines de semana o en las noches).

Pero, además, el hecho que mayoritariamente la Banca Telefónica esté integrada por mujeres hace que una proporción considerable de ellas se vean perjudicada por la entrega de una fracción del bono. Entregar el bono completo constituye un esfuerzo del Banco en mejorar condiciones de desigualdad de género que afectan a este grupo compuesto mayoritariamente por mujeres.

Destaca que mayoritariamente estas mujeres son jefas de hogar y el principal sustento económico a su grupo familiar.

b. Cambio sucursal: prioridad para madres con hijos de hasta 2 años (incluyendo hijos mayores de hasta 4 años que asistan a jardín infantil) para solicitar cambio a una sucursal más cercana a sala cuna, jardín infantil o lugar donde se encuentre el menor.

La distribución desigual de tareas asociadas con la maternidad (que perjudica a las mujeres) dificulta sus posibilidades de desarrollo profesional, merma su calidad de vida, así como su desempeño laboral. El cambio de sucursal puede contribuir a que tanto la desigualdad de género (fruto de que las mujeres son las que deben hacerse cargo mayoritariamente de la crianza) sumado a las desigualdades urbanas que hacen que muchas veces el lugar de trabajo, de colegios y vivienda sean muy distantes, justifica que a estas madres se les cambie temporalmente de sucursal. Con ello el Banco estará contribuyendo a atenuar estas desigualdades, pero también mejorará las posibilidades de desempeño de éstas (menos tiempo de desplazamiento, más tiempo con hijos, mejor calidad de vida para enfrentar la jornada de trabajo).

c. Reducción de metas de cumplimiento: reducir las proporcionalmente respecto de madres trabajadoras con hijos menores de 2 años, por el tiempo destinado a alimentación y traslado hasta el lugar donde se encuentra el menor, y a padres que hagan uso de post natal parental.

Una mujer que se encuentra con hijos menores de 2 años se ve perjudicada si es sometida al cumplimiento de metas. El hecho que deban cumplir metas de productividad equivalentes a las del resto de los trabajadores, considerando los tiempos que estas mujeres destinan a la crianza de sus hijos los primeros años merma la calidad de vida de las trabajadoras y su desempeño laboral en el Banco. En ese sentido, se les hace difícil cumplir en desigualdad de condiciones sobre aquellos que no tienen esa responsabilidad de crianza de hijos menores de 2 años. Entonces, resulta razonable disminuir en una proporción tal cumplimiento para que no se vea perjudicada en su vida familiar pero también en su desempeño laboral y en sus remuneraciones.

d. Bono compensatorio sala cuna: ajustar a doctrina vigente de la Dirección del Trabajo:

- 9.d.i. Monto equivalente al costo real de sala cuna
- 9.d.ii. Otorgar beneficio adicional para traslado
- 9.d.iii. Pagar costo adicional para traslado
- 9.d.iv. Pagar bono compensatorio durante licencias médicas

Propuesta que requiere un compromiso y voluntades efectivas entre Banco y Sindicatos, teniendo, consideración las realidades de las distintas áreas del Banco y las trabajadoras.

e. Derechos de sala cuna: extender todos los derechos legales y contractuales de sala cuna a todos los trabajadores que tengan cuidado personal del menor otorgado por sentencia judicial. Evaluar otorgamiento desde fecha de solicitud judicial, retroactivo o de manera íntegra con posterioridad a la ejecutoriedad de la sentencia.

f. Ayuda Transición Jardín Infantil para madres trabajadoras con hijos mayores a 2 años: Incrementar este beneficio económico a un año completo (12 meses) para cada trabajadora socia del Sindicato.

10 Préstamo blando: \$3.300.000 (restitución en 36 cuotas). Préstamo que permita disminuir la carga financiera del trabajador.

11 Bono de término de negociación: \$4.800.000 brutos para todos los trabajadores, sin distinción de género ni jornada. Este bono de término se asocia a las utilidades que todos los trabajadores han ayudado a generar al Banco.

