

**INSTRUMENTO COLECTIVO DE TRABAJO
CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR DE LOS ANDES
Y
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA CAJA DE
COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR DE LOS ANDES**

En Santiago, a 31 de Agosto del año 2022, entre la **Caja de Compensación de Asignación Familiar de Los Andes**, quien comparece –según se acreditará- debidamente representada por la Comisión Negociadora integrada por los señores Cesar Urrea Rivera, Sergio Santibáñez Fuentes, Geraldine Muñoz Sepúlveda, María José Líbano de la Fuente y Patricio Vega Segura, todos domiciliados en calle General Calderón N°121, Comuna de Providencia, ciudad de Santiago, en adelante “Caja Los Andes” por una parte, y por la otra, el **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Caja de Compensación de Asignación Familiar de Los Andes**, representado por su Directiva compuesta por los señores Ernesto Fuentes Morales, Omar Peñaloza Reyes, Sergio Silva Navarrete, María Castillo Castillo, Etlvina Cerna Avendaño, Elena Segura Folchi y Marcela Abarca Maturana, todos domiciliados en calle Padre Alonso Ovalle número 1465, torre 2, piso 2, Comuna de Santiago, en adelante “el Sindicato” se ha suscrito el presente instrumento colectivo del trabajo, que regirá las relaciones laborales y establecerá las condiciones comunes de trabajo y de remuneración entre la **Caja de Compensación de Asignación Familiar de Los Andes**, por una parte, como empleadora, y por la otra, a los trabajadores con contrato indefinido que se individualizarán en la nómina de afiliados y/o extendidos a la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo del Trabajo, formando parte de éste para todos los efectos legales y contractuales.

ANTECEDENTES

Caja de Compensación de Asignación Familiar de Los Andes, representada por su Mesa Negociadora y el **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Caja de Compensación de Asignación Familiar de Los Andes**, representado por su Directiva y Comisión Negociadora, con fecha 23 de octubre de 2020 suscribieron un Instrumento Colectivo el que actualmente se mantiene vigente hasta la fecha. Así, vigente el Instrumento Colectivo las partes han realizado un acercamiento voluntario, conforme a las normas del artículo 314 inciso primero del Código del Trabajo, por lo que han convenido el siguiente instrumento colectivo.

El presente instrumento colectivo tendrá una estructura en base a pilares que Caja Los Andes y el Sindicato han definido y que ponen el acento en los puntos en que las partes, conforme a la normativa que regula a las Cajas de Compensación, pueden desarrollar.

I. PILAR FINANCIERO

Caja Los Andes y el Sindicato consideran que es importante regular las prestaciones pecuniarias para generar bienestar en los trabajadores, las trabajadoras y sus familias. Por este motivo en un esfuerzo conjunto entre los actores antes señalados

han decidido el establecimiento de beneficios que contribuyen a la obtención de los sueños de los trabajadores y las trabajadoras, que son también nuestros sueños.

A través de este pilar se establecen derechos y beneficios en base al esfuerzo de las y los trabajadores Caja, en relación a los resultados obtenidos por Caja Los Andes, generando la búsqueda de una estructura de remuneraciones justa y que responde al compromiso con que desempeñan sus labores.

Los artículos que componen este Pilar establecen de forma clara las condiciones de las remuneraciones, gratificaciones, reajustes, incentivos, bonos y beneficios pensados y creados para nuestros Trabajadores y sus familias..

También se contemplan en este pilar reconocimientos al esfuerzo en el trabajo en relación con los resultados que obtiene nuestra organización. Hemos querido consagrar en este pilar la estrategia de Caja Los Andes, la que compartimos todos los trabajadores y trabajadoras de esta, ordenando o atribuyendo efectos a los resultados en los principales parámetros con los que medimos nuestra eficacia organizacional.

A través de este pilar pretendemos otorgar una estructura de remuneraciones más desarrollada, con una mirada de un sueldo ético, superior al del mercado, que genere los incentivos suficientes para nuestros colaboradores y colaboradoras que se destaquen realizando sus labores con eficiencia y excelencia y posicionando a Caja Los Andes como una de las mejores empresas para trabajar.

Artículo 1º: Definición de Estructura de Remuneración. Para efectos del presente Instrumento Colectivo, el sistema de compensaciones reconocerá la existencia de los roles que se detallan a continuación:

- **Rol General:** Este rol contempla el pago de las siguientes compensaciones: sueldo base, gratificación, movilización general, colación e incentivo único por productividad anual, en adelante, "IUPA" y premios según se defina en el contrato individual de trabajo.
- **Rol Comisionistas:** Este rol contempla el pago de las siguientes compensaciones: sueldo base, gratificación, movilización general, especial, colación e incentivos mensuales, según se defina en el contrato individual de trabajo.
- **Rol Centros Turísticos Vacacionales, Ecovacacionales y Recreacionales:** Este rol contempla el pago de las siguientes compensaciones: sueldo base, gratificación, movilización general, colación y otros conceptos, según se defina en el contrato individual de trabajo.

Corresponderá a la Gerencia Corp. de Personas y Asuntos Corporativos de la Caja asociar a cada uno de los cargos de la CCAF Los Andes a alguno de los roles antes mencionados, debiendo velar por mantener la estructura de cada uno de ellos y la esencia de las compensaciones que los componen, garantizando que tanto las compensaciones fijas como variables se ajusten a la normativa vigente y a las estrategias de productos y servicios sociales que son parte de los objetivos de Caja Los Andes.

Artículo 2° Sueldo Base Mínimo.

Todas las personas adscritas al presente instrumento que consten en el anexo 1 y que pertenezcan al Rol General cuyos contratos sean de carácter indefinido y con jornada completa, percibirán como Sueldo Base Mínimo la suma de **\$440.000** (cuatrocientos cuarenta mil pesos) , debiendo ajustarse los sueldos de aquellos trabajadores/as con sueldos base menores al indicado.

Las partes convienen que durante la vigencia del presente instrumento colectivo, el sueldo base regulado precedentemente será un 10% superior al ingreso mínimo remuneracional (IMR) establecido por la legislación laboral para aquellos trabajadores/as con contratos de carácter indefinido y jornada completa que tengan una antigüedad en Caja Los Andes superior o igual a un año.

Artículo 3° Reajuste conforme a la Variación del IPC de los Sueldos Base.

El sueldo Base de los trabajadores con contrato indefinido afectos al presente instrumento, se reajustará conforme al 100% de la variación que experimente el índice de precios al consumidor (IPC), publicado por el Instituto Nacional de Estadística o el organismo que lo reemplace, experimentado durante el trimestre inmediatamente anterior a la fecha en que proceda cada reajuste. El citado reajuste, se hará efectivo en las siguientes oportunidades: Diciembre 2022, Marzo 2023, Junio 2023, Septiembre 2023, Diciembre 2023, Marzo 2024, Junio 2024, Septiembre 2024, Diciembre 2024, Marzo 2025 y Junio 2025.

Artículo 4° Reajuste trimestral de los Sueldos Base.

Durante la vigencia del presente instrumento colectivo las partes acuerdan que el incremento real de los sueldos base de trabajadores y trabajadoras con contratos indefinidos experimentará un incremento real en pesos equivalente al 0.25% trimestral, siempre que el IPC a la fecha que corresponda aplicar el incremento sea igual o inferior al 5% anual, considerando para estos efectos el IPC desde enero a diciembre de cada año.

El presente artículo se aplicará de acuerdo a la tabla que las partes acordarán en un anexo.

Artículo 5° Gratificación Convencional antes denominada Gratificación Legal.

Caja Los Andes ha pagado a sus trabajadores y trabajadoras un bono denominado "gratificación legal".

Las partes vienen a regular el pago del referido bono en atención a que el empleador no se encuentra obligado al mismo.

La referida gratificación, corresponderá a un 25% del sueldo base con un tope de 4,75 ingresos mínimos anuales. Para estos efectos se entenderá como sueldo base el definido como tal en el contrato de trabajo. Quedando de este modo exenta a la obligación establecida en el artículo 47 del Código del Trabajo.

Artículo 6° Incentivo Único por Productividad Anual (IUPA).

a) Concepto de IUPA: Es aquel incentivo variable que se pagará como compensación a los trabajadores y las trabajadoras que forman parte del presente instrumento colectivo y que pertenezcan al Rol General, el que será expresado en función del sueldo base y la gratificación vigentes al 31 de diciembre de cada año.

El cálculo del IUPA considerará los siguientes elementos: El sueldo base, la gratificación mensual y el factor por cumplimiento de objetivos según la tabla adjunta.

Tabla Cumplimiento de Objetivos		N° Sueldos Según Cumplimiento
Desde	Hasta	
80,01%	90%	1,00
90,01%	93%	1,60
93,01%	96%	1,80
96,01%	100%	2,00
100,01%	105%	2,10
105,01%	110%	2,20
110,01%	115%	2,40
115,01%	120%	2,60
120,01%	Más	3,00

El factor de cumplimiento de objetivos, estará compuesto por las siguientes variables, las que se determinarán de acuerdo al Plan Estratégico fijado e informado anualmente por la empresa:

1. Excedentes obtenidos por la Caja según balance del ejercicio;
2. Total de beneficios que la Caja pagó por concepto de beneficios sociales a sus afiliados;
3. Porcentaje de participación de mercado;
4. Calificación obtenida en la medición anual de clima, y;
5. Calificación obtenida en la medición anual de satisfacción al cliente.

La ponderación de los diversos factores, estará determinada conforme al cargo y será aquella que se establece en la siguiente tabla:

TABLA DE PONDERACIÓN POR NIVELES DE RESPONSABILIDAD.

Tabla de Ponderación de Variables

N	Variable	% Trabajadores	% Jefes
1	Generación de Excedentes	50%	50%
2	Entrega de Beneficios Sociales	15%	15%
3	Participación de Mercado	20%	10%
4	Clima Laboral	0%	15%
5	Calidad de Servicio Cliente	15%	10%

b) Fórmula de Cálculo del IUPA:

$$\text{IUPA} = (\text{sueldo Base} + 1,2 \text{ gratificación mensual}) \times \text{valor tabla (número de sueldos)}$$

c) Forma de pago.

El IUPA, se pagará de la siguiente forma:

1. Un anticipo del 70% de su valor estimado, el que se pagará durante la primera quincena del mes de diciembre de cada año, durante la vigencia del presente instrumento colectivo. Sobre dicho valor se realizarán los descuentos por cotizaciones previsionales e impuestos que correspondan en proporción al monto pagado.

2. El saldo del IUPA que corresponda al trabajador/a, se pagará dentro de los primeros 10 días del mes de marzo del año siguiente. Esta segunda parte considerará el ajuste en el cálculo realizado con valores finales de resultados de la Caja según balance que se presente en la Superintendencia de Valores y Seguros.

d) Exclusiones. Las exclusiones de IUPA son las siguientes:

1. En el caso de aquellos trabajadores o trabajadoras que, durante el año correspondiente hicieron uso de licencia médica, se les efectuará un pago proporcional a los días efectivamente trabajados. No se considerará para estas exclusiones las licencias médicas de pre y post natal, aquellas presentadas y autorizadas por la Mutual y por cáncer diagnosticado.

Para aquellas licencias médicas derivadas de enfermedades de carácter catastrófico, será una Comisión integrada por seis miembros (tres designados por la Gerencia de Personas

y Desarrollo Organizacional y tres por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Caja de Compensación de Asignación Familiar de Los Andes) quien resolverá si dichos días serán incluidos para efectos del cálculo y del pago de IUPA.

Se entenderá como enfermedad de carácter catastrófico aquellas en las que los trabajadores necesitan tratamientos continuos, son casi siempre devastadoras e incurables, tienen un alto impacto económico, cuyos resultados pueden llegar a la deficiencia, discapacidad y a la limitación funcional de sus actividades, o que sean clasificadas como tales por el organismo de salud pertinente.

2. Los trabajadores/as con permiso sin goce de sueldo;

3. Los trabajadores/as pertenecientes al Rol Comisionista y todos aquellos cargos que se creen a futuro y que incluyan, como factor determinante de sus compensaciones, remuneraciones variables.

4. Los trabajadores/as del Rol Centros Turísticos Vacacionales, Ecovacacionales y Recreacionales, excepto los recepcionistas de centro y coordinadores de eventos.

5. Los trabajadores/as que tengan contratos individuales de trabajo a plazo fijo o por obra o faena.

6. Los trabajadores/as que tengan una jornada parcial recibirán el pago proporcional de este beneficio, en relación a su jornada de trabajo.

e) Protocolo: Las partes acuerdan reunirse el último trimestre de cada año con la finalidad de analizar la proyección de los factores señalados en la letra a de la presente cláusula y conocer a este respecto el presupuesto de Caja Los Andes.

Artículo 7° Bono "Marzo". La Caja pagará a todos los colaboradores y colaboradoras afectos al presente instrumento, un Bono denominado "La Caja te acompaña en Marzo", según los rangos de cumplimientos que se indican. El presente bono se pagará el primer viernes del mes de abril de cada año en caso que corresponda. Las partes podrán convenir rebajas parciales del presente bono, a fin de incrementar los beneficios contemplados en los artículos 14 y 15 del presente instrumento.

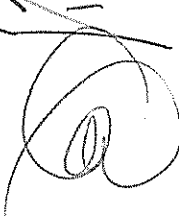
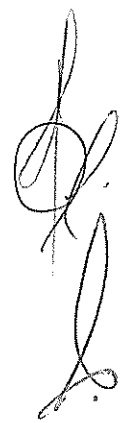


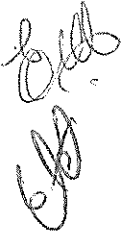


Tabla Cumplimiento de Objetivos Bono La Caja te Acompaña en Marzo		Monto N° UF Según Cumplimiento
Desde	Hasta	
80,01%	90%	4,2
90,01%	93%	5,4
93,01%	96%	5,8
96,01%	100%	6,7
100,01%	105%	7,1
105,01%	110%	7,5
110,01%	115%	7,9
115,01%	120%	8,3
120,01%	Más	8,7




Artículo 8° Bono “Invierno”. La Caja pagará a los colaboradores y colaboradoras beneficiarios del presente instrumento colectivo, el mes de junio de cada año en caso que corresponda, un Bono denominado “La Caja te acompaña en Invierno”, según los rangos de cumplimientos que se indican. Las partes podrán convenir rebajas parciales del presente bono, a fin de incrementar los beneficios contemplados en los artículos 14 y 15 del presente instrumento.

Tabla Cumplimiento de Objetivos Bono La Caja te Acompaña en Invierno		Monto N° UF Según Cumplimiento
Desde	Hasta	
80,01%	90%	3,3
90,01%	93%	4,2
93,01%	96%	4,6
96,01%	100%	5,4
100,01%	105%	5,8
105,01%	110%	6,2
110,01%	115%	6,7
115,01%	120%	7,1
120,01%	Más	7,5

Artículo 9° Beneficio. “Asignación de Colación”. La Caja pagará a cada trabajador/a afecto a este instrumento, la suma de \$5.529 (cinco mil quinientos veintinueve) por cada día efectivamente trabajado, por concepto de colación.

Este valor se reajustará trimestralmente según la variación del Índice de Precios al Consumidor, conforme a las fechas indicadas en el artículo 3 de este instrumento.



No se pagará este beneficio cuando el trabajador/a se encuentre con licencia médica u otros de esta naturaleza.

Se excluye de la regla antes señalada los días en que el trabajador/a se encuentre haciendo uso de su feriado legal, permisos legales, administrativos y convencionales.

Artículo 10° Beneficio. "Asignación por Movilización". La Caja pagará a cada trabajador afecto al presente instrumento colectivo, la suma de \$2.430 (dos mil cuatrocientos treinta pesos) diarios, por día efectivamente trabajados a partir de la entrada en vigencia y la terminación del presente instrumento. Este valor se reajustará trimestralmente en las oportunidades indicadas en el artículo 3 del instrumento colectivo.

No se pagará este beneficio cuando el trabajador/a se encuentre con licencia médica u otros de esta naturaleza.

Se excluye de la regla antes señalada los días en que el trabajador/a se encuentre haciendo uso de su feriado legal, permisos legales, administrativos y convencionales. Esta asignación será incompatible con la de teletrabajo.

Artículo 11° Beneficio "Asignación de Teletrabajo". La Caja pagará al trabajador/a por cada día efectivamente tele trabajado el valor de \$2.430 (dos mil cuatrocientos treinta pesos) diarios. Dicho monto es una compensación que considera en su respectiva proporción el gasto de telecomunicaciones, servicios básicos y cualquier otro necesario para el correcto desarrollo de la modalidad.

Este valor será pagado por mensualidades vencidas, el último día hábil de cada mes siendo incompatible con la asignación de movilización. Este valor se reajustará trimestralmente según la variación del IPC.

Artículo 12° Beneficio. "Asignación por Manejo y Cuadratura de Dinero". La Caja pagará a los trabajadores y trabajadoras afectos al presente instrumento que desempeñen el cargo de cajero, sub-tesorero, tesorero y personal de centros recreacionales, vacacionales y eco-vacacionales que reciban pagos, una asignación mensual que se determinará en función del flujo de efectivo, de acuerdo a la tabla siguiente:

INSTRUMENTO COLECTIVO CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR DE LOS ANDES Y SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR DE LOS ANDES

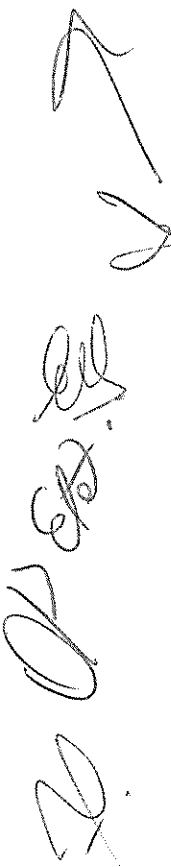
ASIGNACIÓN MANEJO Y CUADRATURA DE DINERO								
Tramos	% de efectivo		Cajero		Sub-Tesorero		Tesorero	
	Desde	Hasta	% del Ingreso	Monto	%	Monto	%	Monto
			\$400.000	Asignación	Asignación	Asignación	Asignación	Asignación
Tramo 1	0	1.599	12%	48.000	60%	28.800	40%	19.200
Tramo 2	1.6	2.599	18%	72.000	60%	43.200	40%	28.800
Tramo 3	2.6	3.599	27%	108.000	60%	64.800	40%	43.200
Tramo 4	3.6	Más	36%	144.000	60%	86.400	40%	57.600

Los montos a pagar mensualmente a cada trabajador/a se determinarán anualmente sobre la base del flujo de dinero efectivo promedio del año anterior.

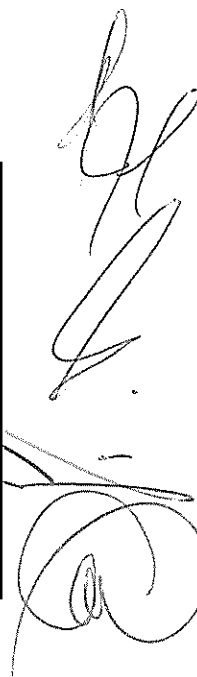
Artículo 13° Beneficio. "Asignación de Zona". Las partes acuerdan que los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en las sucursales que más adelante se indican, tendrán el derecho a percibir una asignación de zona. Esta asignación ha estado y se mantendrá compuesta, por toda asignación establecida en normas legales relacionadas con el trabajo en zonas extremas, incluido el beneficio establecido en el artículo 1 de la ley 19.853 y el aporte efectuado por Caja Los Andes hasta completar los montos señalados en la tabla adjunta:

N°	Sucursales	valor a pagar
1	ALTO HOSPICIO	\$ 110.623
2	ARICA	\$ 110.623
3	C.C AZAPA	\$ 110.623
4	IQUIQUE	\$ 110.623
5	ANTOFAGASTA	\$ 110.623
6	ANTOFAGASTA III	\$ 110.623
7	C. V. HORNITOS	\$ 110.623
8	C.T. LA HUAYCA	\$ 110.623
9	CALAMA	\$ 110.623
10	MEJILLONES	\$ 110.623
11	SAN PEDRO	\$ 110.623
12	TAL- TAL	\$ 110.623
13	TOCOPILLA	\$ 110.623
14	CALDERA	\$ 69.141
15	COPIAPÓ	\$ 69.141
16	EL SALVADOR	\$ 69.141
17	VALLENAR	\$ 69.141

INSTRUMENTO COLECTIVO CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR DE LOS ANDES Y SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR DE LOS ANDES



18	ANCUD	\$ 69.141
19	CASTRO	\$ 69.141
20	QUELLÓN	\$ 69.141
21	COYHAIQUE	\$ 138.280
22	PUERTO AYSÉN	\$ 138.280
23	RÍO SERRANO	\$ 138.280
24	LLANURAS DE DIANA	\$ 138.280
25	PORVENIR	\$ 138.280
26	PUERTO NATALES	\$ 138.280
27	PUNTA ARENAS	\$ 138.280
28	LEÑADURA	\$ 138.280



Los valores indicados en la tabla precedente, se reajustará trimestralmente según la variación del Índice de Precios al Consumidor de acuerdo a lo establecido en el artículo 3 de este instrumento.

Las partes se comprometen a analizar situaciones imprevistas de incrementos graves en el costo de la vida a fin de establecer temporalmente eventuales asignaciones de esta naturaleza.

Artículo 14° Bono. “La Caja Celebra Fiesta Patrias”. La Caja pagará a los trabajadores y trabajadoras afectos al presente instrumento, en el mes de septiembre de cada año, un Bono denominado “La Caja Celebra Fiestas Patrias”, correspondientes a UF 6,3 (seis coma tres unidades de fomento) el que se devengará el 18 de septiembre y se pagará en carácter de anticipo día 15 de septiembre, siendo aplicados los descuentos legales que correspondan en la liquidación del mismo mes.

El incremento al monto de UF en el presente artículo comenzará a regir a partir del año 2023, por tanto, para efectos del pago del bono en septiembre de 2022 el monto será de 5,7 UF.

Artículo 15° Bono. “La Caja Contigo en Navidad”. La Caja pagará a todos los trabajadores y trabajadoras adscritos al presente instrumento, en el mes de diciembre de cada año, un Bono denominado “La Caja Contigo en Navidad”, correspondiente a UF 6,3 (seis coma tres unidades de fomento) el que se devengará el 24 de diciembre y se pagará en carácter de anticipo día 15 de diciembre, siendo aplicados los descuentos legales que correspondan en la liquidación del mismo mes.

El incremento al monto de UF en el presente artículo comenzará a regir a partir del año 2023, por tanto, para efectos del pago del bono en diciembre de 2022 será de 5,8 UF.

Artículo 16°. Complemento regalo de Navidad. Como complemento al obsequio de Navidad entregado por Caja Los Andes, el Sindicato Nacional entregará un valor adicional de 0,4 UF (Unidades de Fomento) y se adiciona a la forma de pago definida por la Caja en el mes de diciembre.

Este complemento comenzará a regir a contar de 2023.

Artículo 17° Beneficio, "Asignación de Sala cuna". La Caja cumplirá la obligación de proporcionar sala cuna, haciendo uso de la facultad contemplada en el inciso quinto del artículo 203 del Código del Trabajo, incluido el padre que queda al cuidado del niño por fallecimiento de la madre y que cumpla con los requisitos señalados en el artículo anterior.

Para los efectos anteriores y teniendo presente los principios de autonomía de la voluntad y libertad de contratación, las partes podrán celebrar libremente los acuerdos que estimen convenientes sobre esta materia y que no signifiquen perjuicio alguno para la madre trabajadora.

Consecuente con lo anterior, la Caja podrá convenir el otorgamiento de una compensación mensual por un monto equivalente a uno y medio ingreso mínimo mensual, monto que la trabajadora deberá destinar a los fines que establece la Ley.

Caja Los Andes velará por el cabal cumplimiento del horario de alimentación maternal tanto para las trabajadoras en modalidad presencial como en teletrabajo.

Artículo 18° Beneficio. "Crédito Blando". Los trabajadores y trabajadoras beneficiarios al presente instrumento colectivo, tendrán derecho a solicitar un crédito de hasta \$500.000.- (quinientos mil pesos) a su valor nominal, es decir, sin intereses ni cargos. Este préstamo podrá ser solicitado y/o renovado en cualquier tiempo durante la vigencia del presente instrumento. El trabajador o trabajadora podrá solicitar el número de cuotas en el plazo que estime conveniente, siempre que no supere la fecha de término del instrumento.

Desde su renovación este crédito estará sujeto a la capacidad de descuento máximo que tenga cada trabajador/a en conformidad a la normativa vigente. El monto del crédito blando deberá respetar los límites establecidos en el artículo 58 del Código del Trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras beneficiarios autorizan a Caja Los Andes a realizar el descuento de las cuotas correspondientes de su remuneración mensual.

Artículo 19° Beneficio "Crédito de Emergencia". La Gerencia Corp. de Personas y Asuntos Corporativos, podrá otorgar un crédito sin intereses respecto de montos y plazos distintos a los expresados en otros artículos anteriores, si existen circunstancias extraordinarias relacionadas con estados de necesidad producto de contingencias de seguridad social que afecten gravemente el patrimonio y/o la estabilidad familiar de los trabajadores/as afectos al presente instrumento colectivo.

Los trabajadores y trabajadoras beneficiarios del presente beneficio autorizan a Caja Los Andes a realizar el descuento de las cuotas correspondientes de su remuneración mensual.

Las partes regularán la implementación de este beneficio mediante un Reglamento el cual velará por mantener la indemnidad de los recursos.

Artículo 20° “Bono por acuerdo de término de Negociación Colectiva”.

La Caja pagará un bono por la conclusión de un acuerdo de negociación, durante la vigencia del presente instrumento colectivo a cada trabajador/a incorporado en la nómina de socios del Anexo 1, y a los trabajadores y trabajadoras beneficiarios de la extensión del presente instrumento al 30 de septiembre de 2022, equivalente a \$2.000.000.- brutos, por 36 meses, el que se devengará por cada mes hasta el término del presente convenio.

El valor total por cada año de vigencia del convenio será el que se detalla en la siguiente tabla:

Años de Vigencia	Monto
Año 1	\$440.000.-
Año 2	\$560.000.-
Año 3	\$1.000.000.-
Total a Pagar	\$2.000.000

La Caja anticipará la suma antes señalada en los siguientes plazos:

Pago	Monto \$	Fecha
1°	1.500.000	9 de septiembre de 2022
2°	500.000	15 de diciembre 2023

El segundo anticipo de este bono se pagará exclusivamente a los y las trabajadores/as señalados precedentemente y no a aquellos que se incorporen a la Caja con posterioridad al 31 de agosto de 2022.

Este segundo anticipo, se reajustará conforme la variación positiva que experimente el IPC desde septiembre de 2022 y hasta noviembre de 2023 inclusive, considerando un tope máximo de 10% de reajustabilidad total. Este beneficio será devengado mensualmente durante la vigencia del presente convenio, previas las deducciones legales a los y las trabajadores/as con contrato vigente y –en el finiquito- sólo a quienes cuyo contrato termine por aplicación de la causal del artículo 161 del Código del Trabajo antes del 15 de diciembre de 2023.

En caso de finiquito, el saldo no devengado del anticipo se liquidará para efectos del cumplimiento de las leyes laborales, previsionales y tributarios y el saldo resultante –de existir- integrará los haberes por término del contrato de trabajo cuando los trabajadores tengan a lo menos un año de antigüedad en Caja Los Andes. En consecuencia, si la terminación del contrato se produce antes de dicho plazo, el saldo no devengado será descontado de los haberes del finiquito.

Para el pago del bono será requisito que el o la trabajador/a tenga contrato indefinido con Caja Los Andes a la fecha de entrada en vigencia del presente acuerdo y que se encuentre afiliado/a a este sindicato a la misma fecha antes señalada.

I. PILAR CALIDAD DE VIDA Y PROTECCIÓN

Caja Los Andes y el Sindicato han expresado sus coincidencias en las expectativas sobre la necesidad de mejorar la Calidad de Vida y Seguridad en el Trabajo, vinculándola con la satisfacción laboral, la calidad del ambiente laboral que proporcione un lugar sano y seguro a los colaboradores y colaboradoras generando el orgullo de pertenecer, entre otros.

Este Pilar tiene por objetivo aportar en el bienestar integral de las y los trabajadores en un sano ambiente laboral promoviendo la cultura de autocuidado y generando apoyos específicos para enfrentar diversas situaciones que afectan la calidad de vida de las personas.

Los siguientes artículos se componen de diversas asignaciones y beneficios para afiliados al Sindicato Nacional y sus familias.

Considerando el tiempo que nuestros trabajadores y trabajadoras transcurren en su lugar de trabajo, las organizaciones comparecientes, han decidido destacar la importancia que estos factores tienen en sus vidas.

Tenemos un horizonte común, crear beneficios personalizados, sustentables, adaptados a nuestros trabajadores/as y compatibles con el medio ambiente. Acá avanzamos en mejorar el clima organizacional en un ambiente humano y respetuoso de las garantías fundamentales de los trabajadores y trabajadoras.

Este Pilar se basa en que la felicidad de un trabajador/a no es una operación matemática producto de una suma de factores que permite el acceso a bienes materiales, es una decisión basada en la constante e incansable ponderación de factores organizacionales que permiten tanto el logro de los objetivos de la institución como la realización de los trabajadores y trabajadoras, es una filosofía que aglutina los esfuerzos mancomunados de las personas y los entes en pro de incrementar la productividad y mejorar la motivación de cada colaborador y colaboradora.

Es una mirada a nuestra cultura, que nos permite un desafío diario para desarrollar nuevas formas de trabajo que nos permita seguir siendo un referente en seguridad social.

Artículo 21° Seguridad en el trabajo. Caja Los Andes se obliga a crear un ambiente laboral sano y seguro para sus colaboradores/as mediante acciones destinadas a prevenir y mitigar situaciones de violencia en el ejercicio de sus funciones.

En razón de lo anterior, Caja Los Andes se compromete a adoptar una serie de medidas, incluida la revisión del protocolo actual de seguridad y ofrecer tutela judicial efectiva a los colaboradores y colaboradoras que se vean afectados por acciones de terceros que atenten contra su vida y salud en el trabajo, sumando la creación de una instancia con el Sindicato a efectos de revisar en forma permanente medidas que garanticen la seguridad para las personas en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 22° Clima Laboral. La Caja y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Caja de Compensación de Asignación Familiar de Los Andes han pactado mantener una política de gestiones tendientes a mejorar el clima organizacional.

Por esta razón, la organización se compromete a mantener un ambiente laboral armonioso, que respete a cada persona, proteja su seguridad física y psicológica, y propicie el desarrollo profesional y personal al interior de la organización. Para esto, realizará mediciones de clima y proseguirá con las iniciativas tendientes a mejorar nuestro clima laboral.

Los resultados de la encuesta que tiene por objetivo medir el clima laboral por cada Gerencia, deberán ser expuestos al Directorio de La Caja y del Sindicato por el Gerente de Cultura y Desarrollo.

Forma parte del clima laboral, el respeto de todos los principios y valores establecidos en la Ley, el Código de Ética y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Las partes acuerdan establecer canales de comunicación, que permita a los trabajadores y trabajadoras de la Caja expresar ideas, proyectos e innovaciones, cuyo objeto sea contribuir a la mejora continua de la organización que propicie, en un sano ambiente laboral.

A fin de apoyar e incentivar la sana convivencia de los equipos, La Caja pagará \$3.000 (tres mil pesos) trimestrales por cada trabajador de un área determinada de la Caja, con la finalidad de celebrar los cumpleaños.

Caja Los Andes durante el último trimestre de cada año proporcionará al sindicato información relativa a los resultados de las mediciones de clima laboral que en el año se realicen.

Artículo 23° Asignación Inclusión Hijos e Hijas. Con la finalidad de mejorar la calidad de vida y ayudar a la educación de los hijos e hijas de los colaboradores y las colaboradoras destinatarios del presente Convenio colectivo, y aquellas cargas legales acreditadas que tengan discapacidad, la Caja pagará una vez al año un beneficio denominado Asignación Inclusión, consistente en 11,26 UF (once coma veintiséis unidades de fomento)

Para acceder a este beneficio se deberá exhibir la credencial de discapacidad establecida en la Ley N°20.422.

Asimismo para acceder a los beneficios tributarios y previsionales los beneficiarios deberán acreditar conforme a la Ley los gastos destinados a la utilización del bono con un máximo para la presentación de documentos de 180 días corridos desde el cobro de la asignación.

Artículo 24° Bono "Mi primera casa". La Caja pagará por una sola vez durante la vigencia de la relación laboral a los colaboradores y colaboradoras beneficiarios del presente instrumento colectivo, una suma equivalente a 50 Unidades de Fomento, en caso de adquirir por primera vez, un bien inmueble destinado a la vivienda.

El presente bono se pagará dentro de los 30 días siguientes a la solicitud respectiva, en la que deberá acreditarse el dominio del respectivo inmueble y una declaración jurada de ser primera vivienda.

Cuando la compra la realice el cónyuge del trabajador/a, este podrá solicitar el bono, siempre que estén casados en sociedad conyugal y se trate de la primera vivienda de ambas partes para lo cual deberán hacer la declaración jurada conjunta

Cuando el trabajador/a adquiera un inmueble en comunidad, el bono se otorgará siempre que la cuota de dominio sea igual o superior al 50% de la comunidad.

Existirán 50 cupos anuales que dispondrá el Sindicato para la entrega de este beneficio, el que será asignado por orden de solicitud. Los cupos asignados al Sindicato que no hubieren sido utilizados en el año correspondiente, se acumularán para el año siguiente, durante la vigencia del presente contrato.

Artículo 25° Beneficio "Asignación por Fallecimiento": La Caja pagará un beneficio denominado "Asignación por Fallecimiento", correspondiente a 15,11 UF, en caso de fallecimiento de un colaborador o colaboradora afecto al presente contrato, su cónyuge, hijos, hijas, incluido los hijos o hijas con gestación superior al quinto mes, conviviente civil o conviviente con hijos/as en común. En el caso de trabajadores/as solteros/as, esta asignación se pagará en caso de fallecimiento de su padre o madre.

Para ser beneficiario de esta asignación, se deberá acompañar certificado de defunción, certificados o declaraciones que acrediten alguno de los vínculos ya señalados y comprobantes de gastos por una suma igual o superior al monto de este beneficio.

En aquellos casos en que no concorra alguno de los requisitos ya señalados, la Gerencia de Relaciones Laborales, a solicitud del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Caja de Compensación de Asignación Familiar de Los Andes, podrá otorgar el presente beneficio.

Artículo 26° Beneficio. "La Caja Aumenta tu Feriado". El personal que haga uso de todo o parte de su feriado legal, en el período comprendido entre el 1 de marzo y el 1 de diciembre de cada año, ambas fechas inclusive, tendrá derecho a aumentar sus vacaciones en un día por cada cinco días hábiles de descanso efectivo.

Artículo 27° Beneficio. "La Caja te acompaña en Vacaciones". "La Caja te acompaña en Vacaciones", es un beneficio que otorgará la Caja a los trabajadores y trabajadoras beneficiarios del presente instrumento y que consiste en cobrar la menor tarifa que se esté aplicando, a cualquiera de los afiliados activos, por el uso de los centros turísticos vacacionales, Ecovacacionales y Recreacionales, a fin que dicho trabajador/a pueda utilizar estas dependencias a esta menor tarifa.

Durante el mes de octubre de cada año, una Comisión conformada por la Gerencia de Relaciones Laborales, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Caja de Compensación de Asignación Familiar de Los Andes y la Gerencia de Canales, colocará de disposición de los trabajadores un determinado cupo en dichos centros y publicará las tarifas respectivas.

Las partes se obligan a que en el transcurso de 30 días desde la fecha de suscripción de este instrumento colectivo, crear un procedimiento que facilite la aplicación de este beneficio.

Artículo 28° Bono. Vacaciones. Los trabajadores y trabajadoras afectos al presente instrumento que tengan derecho a gozar de su feriado legal percibirán un bono de vacaciones, el que se pagará, en el mes que el trabajador/a haga uso efectivo del descanso anual por períodos iguales o superiores a 10 días hábiles y cuyo monto corresponderá al señalado en la siguiente tabla:

Sueldo Base en (\$)		% S.B.	UF	Valor Según N° De Cargas Legales			
				0	1	2	3
-0-	390.000	13,00%	6,40	1,00	2,07	4,10	6,20
390.001	600.000	11,00%	5,50	1,00	2,07	4,10	6,20
600.001	1.200.000	8,00%	4,80	1,00	2,07	4,10	6,20
1.200.001	1.800.000	6,00%	3,40	1,00	2,07	4,10	6,20
1.800.001	más	5,00%	3,20	1,00	2,07	4,10	6,20

Para tener derecho a este beneficio el o la trabajador/a deberá tener acumulado en stock de vacaciones 9.5 o más días sin considerar anticipos de días de vacaciones.

***Asimismo, se pagará un 50% del bono antes señalado, de acuerdo a la tabla referencial siguiente:

Días Solicitados	Pago	Requisitos
10 o más	bono completo	Sin requisitos
5 a 9 días	bono 50%	<ol style="list-style-type: none">1. Haber utilizado previamente período de 10 días2. Carencia de 30 días entre periodos para el pago.3. Tener saldo de días suficiente4. Año calendario
menos de 5 días	sin pago	

Sin perjuicio de lo anterior, el personal que haga uso de su feriado legal, podrá solicitar un préstamo sin intereses con tope de UF 20, el que se descontará en hasta diez cuotas mensuales a contar del mes subsiguiente al de su otorgamiento. El otorgamiento de este préstamo estará supeditado a la capacidad legal de descuento de cada trabajador/a, autorizando el trabajador a realizar descuentos de las cuotas de su remuneración o finiquito según corresponda.

En caso de tener un préstamo vigente, el nuevo préstamo –si correspondiere- se otorgará por el saldo cuidando no superar las 20 UF anuales.

Artículo 29° Beneficio. “La Caja Aumenta tus Prestaciones Adicionales”. Los trabajadores y trabajadoras de la Caja, además, tienen la calidad de afiliados a esta entidad previsional. En virtud de tal consideración, tienen derecho a percibir los beneficios del Régimen de Prestaciones Adicionales.

Al fin de contribuir mayormente a la satisfacción de las necesidades producidas por las contingencias de seguridad social propias de cada asignación, la Caja pagará a los trabajadores un beneficio denominado “La Caja Aumenta tus Prestaciones Adicionales”, correspondiente a un valor igual a la establecida para cada asignación del Régimen de Prestaciones Adicionales, conforme el Plan de Beneficios.

Artículo 30° Beneficio. “La Caja Aumenta tu Portafolio de Beneficios”. A fin de contribuir eficazmente a la satisfacción de las necesidades sociales producidas por contingencias de seguridad social que afecten a nuestros trabajadores que, en virtud de sus ingresos mensuales, no califiquen para percibir las asignaciones en dinero incluidas en el Plan Anual de Beneficios del Régimen de Prestaciones Adicionales que administra la

Caja, se pagará a dichos trabajadores/as que, además sean beneficiarios del presente instrumento, las asignaciones que se establecen en la siguiente tabla:

Prestación	Monto
Asignación Matrícula Socio y Carga CFT, IP y Universidad	21.000
Asignación Matrícula carga FFAA/PDI/Gendarmería	20.000
Bono Parto (para la colaboradora)	90.000
Nupcialidad (AUC)	25.000
Otorgamiento Subsidio Habitacional con Cta.Ahorro CCAF Los Andes	85.000
Natalidad	27.000
Auxilio de Fallecimiento Carga, Cónyuge o Conviviente Civil	94.000

Artículo 31° Beneficio. "Días de Permisos". La Caja otorgará a los colaboradores y colaboradoras afectos al presente instrumento colectivo los siguientes permisos anuales:

- a) **Especiales.** La empresa concederá a sus trabajadores y trabajadoras permisos especiales, con remuneración íntegra, los que para efectos de remuneración mensual se considerarán días trabajados, cuando se produzcan los siguientes eventos:

Detalle	Permiso Legal	Permiso Consensual	Permiso Total
Matrimonio/ Acuerdo de Unión Civil	5	2	7
Fallecimiento hijo o hija	10	0	10
Fallecimiento hijo o hija en gestación	7	0	7
Fallecimiento cónyuge	7	-	7
Fallecimiento conviviente con hijos/as en común	-	7	7
Fallecimiento hermanos o hermanas	4	1	5
Fallecimiento Padre o Madre	4	1	5
Fallecimiento abuelos/as y bisabuelos/as	-	5	5

INSTRUMENTO COLECTIVO CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR DE LOS ANDES Y SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR DE LOS ANDES

Fallecimiento suegros/as	-	5	5
Cambio de casa	-	1	1
Fallecimiento nietos/as y bisnietos/as	-	5	5
Día cumpleaños	-	1	1
Primer día de clase hijo/a Kinder y 1° Básico	-	1	1
Día de examen de grado Universidad, CFT e IP	-	1	1
Permiso para exámenes preventivos definidos en el artículo 66 bis y ter del Código del Trabajo	½ día	-	½ día

b) **Administrativo:** Se otorgará tres días de permiso administrativo por año calendario, con remuneración íntegra, los que para efectos de la remuneración mensual se considerarán días trabajados. Este permiso tendrá las siguientes condiciones:

- Debe ser utilizado en el año respectivo;
- No es reemplazable en dinero;
- No se agrega al feriado legal;
- En el mes de diciembre solo se podrá tomar un día administrativo.
- En el caso que a noviembre del año respectivo el trabajador haya utilizado sus tres días administrativos, en el mes de diciembre podrá solicitar medio día adicional.

c) **Disposiciones comunes:**

i. Las partes dejan expresa constancia que los permisos señalados precedentemente deben ser solicitados expresamente por los colaboradores y colaboradoras, y reemplazan aquellos permisos concedidos por la legislación vigente en la medida que sean más beneficiosos para los trabajadores. Por lo señalado anteriormente, no resulta posible acumular los permisos detallados en el presente artículo con aquellos establecidos en el Código del Trabajo y/o en leyes especiales.

ii. Todos los permisos antes indicados corresponden a días hábiles.

iii. Para el trabajador/a que ingresa durante el año calendario a Caja Los Andes, los días de permiso se calcularán en proporción al tiempo que le reste en el año.

iv. Estos permisos especiales, no son acumulables entre sí, ni con el descanso otorgado por una Licencia Médica.

v. En el caso de feriados regionales y trabajadores/as en teletrabajo, para su utilización se estará al domicilio consignado en el último contrato de trabajo celebrado con Caja Los Andes.

Artículo 32° Beneficio "Permisos Sin Goce de Remuneración". El trabajador o trabajadora beneficiario del presente instrumento colectivo que, por razones derivadas de situaciones médicas, educacionales, familiares u otras de similar naturaleza, requiera de un permiso sin goce de remuneración, podrá solicitar el otorgamiento de este beneficio en forma directa a su jefatura, las situaciones excepcionales las revisarán el Presidente del Sindicato con la Gerencia de Relaciones Laborales, quienes podrán otorgar este beneficio considerando entre otros la evaluación integral del trabajador/a.

Artículo 33° Beneficio. "Último día hábil en la Caja". Con el propósito de contribuir al clima organizacional y mantener el equilibrio entre familia y trabajo, las partes acuerdan que el horario de salida para el último día hábil de la semana distinto al viernes, será a las 16:30 hrs.

Artículo 34° Beneficio. "Asignación por Uniforme del Personal".

La Caja entregará anualmente a los colaboradores y colaboradoras afectos al presente instrumento, una asignación por un monto total de 6,5 UF para la adquisición de las prendas definidas de acuerdo al Código de Vestuario de Caja Los Andes, Código que será obligatorio para todos los trabajadores/as y cuyo cumplimiento será regulado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Para el presente instrumento colectivo el beneficio se entregará en dos parcialidades; en los meses de mayo y agosto de cada año según el siguiente detalle:

MAYO	4 UF
AGOSTO	2,5 UF

En el caso del personal femenino que recibe uniforme físico, este beneficio regirá desde agosto de 2023, entregando la proporcionalidad correspondiente a dicho mes.

Desde el año 2024 el beneficio se repartirá en los términos establecidos en el primer párrafo de este artículo, en las fechas y montos aquí indicados sin ningún tipo de distinción.

Personal encargado de trámites: La Caja entregará anualmente para los trabajadores y trabajadoras que se encarguen de trámites administrativos y que por dicha razón deban estar permanentemente fuera de la oficina, la suma de 2 UF anuales, para la compra de zapatos de trabajo, además de una casaca corporativa. Esta asignación se entregará en el mes de mayo de cada año durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 35° Bienvenido/a Bebé. Dentro del período de vigencia del presente instrumento, la Caja entregará a la trabajadora o trabajador que tenga un hijo o hija recién nacido, un ajuar consistente en diversas especies que se definirán de común acuerdo entre el Sindicato Nacional y la Caja, para apoyar la llegada del nuevo integrante de la familia, cuyo valor será de 1 UF.

III. PILAR EDUCACIÓN

La formación, la capacitación y el desarrollo de nuestros trabajadores y trabajadoras, son una constante inspiración para quienes han convenido el presente instrumento colectivo.

Este Pilar promueve la formación, la capacitación y el desarrollo de las y los trabajadores Caja, suscritos al presente instrumento colectivo, con el objetivo de apoyar sus potencialidades y las de sus familias.

Este Pilar incluye becas, beneficios y prestaciones para diferentes niveles educacionales.

Creemos firmemente que nuestro mayor patrimonio se encuentra en el talento, el compromiso y la pasión que cada uno de nosotros y nosotras entregamos día a día.

Para lograr el pleno desarrollo de nuestras personas es necesario contar con el apoyo necesario que permita descubrir las habilidades, potenciarlas y aplicarlas en el mundo del trabajo.

En la convicción que nuestras personas se realizan plenamente en conjunto con su núcleo más cercano, este Pilar incluye beneficios para nuestros trabajadores, trabajadoras y también para su grupo familiar.

Artículo 36° Bono Escolar. La Caja pagará a todos los trabajadores y trabajadoras afectos al presente instrumento colectivo, en el mes de abril de cada año, un Bono Escolar por carga legal acreditada, de acuerdo a la siguiente tabla:

N°	Tipo de estudios	UF
1	Pre-Básica	3,6
2	Básica	4,5
3	Media	5,0
4	Pre-Universitario (esta asignación se entrega por una sola vez)	5,0
5	Técnico - Superior	6,0
6	Mayores 24 años y menores de 28 años que cursen estudios técnicos o superiores	6,0

Todas las becas señaladas precedentemente, son excluyentes entre sí. En consecuencia, un mismo asignatario no podrá recibir en un mismo año académico más de una de ellas.

La Beca Técnico-Superior se otorgará por cada carga familiar que se encuentre cursando estudios de Educación Superior, en establecimientos reconocidos por el Ministerio de Educación, siempre y cuando se trate de carreras de 4 semestres como mínimo.

Artículo 37°. Beneficio “Apoyo Educacional a los Trabajadores/as”. La Caja destinará anualmente la suma de UF 2500 (dos mil quinientas Unidades de Fomento) como aporte al beneficio educacional “La Caja Educa Trabajadores/as”. La creación del citado beneficio, tiene como objetivo financiar estudios de educación superior de los trabajadores y trabajadoras de la Caja y su asignación se efectuará conforme se regule en el Reglamento correspondiente, el que será propuesto por una Comisión Bipartita compuesta por la Caja y los Sindicatos de Empresa de la Caja de Compensación de Asignación Familiar de Los Andes.

Artículo 38° Beneficio “Apoyo Educacional para la Familia de los Trabajadores/as”. La Caja destinará anualmente la suma de UF 2.500 (dos mil quinientos Unidades de Fomento) como aporte al beneficio educacional “La Caja Educa Familia”. La creación del citado beneficio, tiene como objetivo financiar estudios de educación superior de los hijos e hijas de los trabajadores/as de la Caja que sean cargas legales acreditadas. Su asignación se efectuará conforme se regule en el Reglamento correspondiente, el que será propuesto por una Comisión Bipartita compuesta por la Caja y los Sindicatos de Empresa de la Caja de Compensación de Asignación Familiar de Los Andes.

Artículo 39° Beneficio “Premio a la Excelencia Académica por Rendimiento Escolar”. La Caja entregará a los hijos e hijas de los trabajadores/as beneficiarios del presente instrumento colectivo, que tengan la calidad de carga legal acreditada y que cursen estudios de enseñanza en 7° y 8° básico y 3° y 4° medio, un total de 20 notebook u otros equipos portátiles por un valor mínimo de 13,14 UF (trece coma catorce unidades de fomento), considerando un equipo que mantenga la calidad y estándar técnico de lo entregado hasta la fecha, todo lo anterior con la finalidad de reconocer la excelencia académica.

Artículo 40°. Beneficio “Colación Especial para el Desarrollo de nuestros Trabajadores/as”. La Caja otorgará una colación especial a los trabajadores y trabajadoras que cursen estudios presenciales o semipresenciales técnicos y universitarios vespertinos, correspondiente a \$23.179 (veintitrés ciento setenta y nueve pesos) mensuales, durante los meses de marzo a diciembre de cada año. Este monto se reajustará trimestralmente, conforme a lo indicado en el artículo 3 de este instrumento.

Artículo 41°. Requisitos generales para acceder a los beneficios señalados en los artículos 36, 39 y 40. Para recibir los beneficios señalados en los artículos 36, 37, 38 y 39 del presente instrumento colectivo, los trabajadores y trabajadoras deberán presentar comprobantes de pagos originales o sus copias fidedignas, de los establecimientos educacionales respectivos, por gastos iguales o superiores al monto establecido en el

presente instrumento. Los comprobantes de pago podrán ser por los gastos anuales de matrícula, arancel mensual, movilización, útiles escolares solicitados por el establecimiento educacional y otros gastos de la misma naturaleza.

Para los hijos e hijas que sean cargas legales acreditadas, que cursen educación pre-básica y, también respecto de aquellos trabajadores/as que no puedan presentar comprobantes de pagos iguales o superiores al monto señalado por cada carga familiar ya señalada, se podrá solicitar dicho beneficio, caso en el cual, se pagará como Asignación de Escolaridad, la que para todos los efectos legales se incorporará a su remuneración.

Cualquier otro aspecto relacionado con la entrega de estos beneficios, será regulado en el reglamento respectivo.

Artículo 42° Remanentes. En caso de remanentes en la asignación de los Fondos "Apoyo Educacional a los Trabajadores" o "Apoyo Educacional para la Familia de los Trabajadores", éstos podrán ser derivados al financiamiento de prestaciones de salud, educación o vivienda.

IV. PILAR SALUD

Entre los Principios y Valores que dan sustento a nuestra institución se encuentran los derechos y las garantías de quienes participan de la gestión de nuestra Caja de Compensación. Destacan entre las garantías reconocidas, la dignidad de las personas, la no discriminación arbitraria en ningún ámbito del quehacer de la organización y, particularmente en el trabajo. Sin embargo, no existe ninguna garantía superior a la vida y a la integridad física y psicológica de nuestros trabajadores y trabajadoras.

Este derecho esencial es protegido por la Ley por medio de garantías mínimas las que las Partes contratantes han querido superar en atención al liderazgo de nuestra entidad, mejorando las prestaciones que el sistema previsional chileno ha consagrado a los trabajadores y trabajadoras.

El cuarto Pilar garantiza y profundiza los derechos de seguridad social de las y los afiliados al Sindicato Nacional de Caja Los Andes procurando otorgar una protección integral en materia de salud.

Los artículos contenidos en este Pilar otorgan beneficios en subsidios y prestaciones para apoyar el núcleo familiar de nuestros asociados.

Junto con lo anterior, la Seguridad en el Trabajo constituye un imperativo ético y una preocupación especial de las entidades que se reúnen a formalizar el presente instrumento colectivo.

Artículo 43° Beneficio. “Subsidio por Enfermedad”. La empresa pagará a los trabajadores y trabajadoras acogidos a licencia médica, la diferencia entre el cien por ciento de su remuneración bruta mensual y lo que por concepto de subsidio paga el respectivo organismo previsional, respecto de las licencias médicas efectivamente autorizadas para efectos del pago de Subsidio por Incapacidad Laboral, incluidos los tres primeros días de Licencia Médica no pagados por el régimen de prestaciones de salud pertinente.

Artículo 44° Beneficio. “Seguro de Vida y Catastrófico de Salud”. Las partes acuerdan que La Caja contratará un seguro de vida y salud que otorgue cobertura en estas dos contingencias de seguridad social y tendrá como asegurados a los trabajadores y trabajadoras beneficiarios acogidos al presente instrumento. La prima de este seguro, será pagada por partes iguales entre La Caja y cada trabajador/a asegurado, facultándose a la Caja para practicar los descuentos correspondientes de la remuneración mensual. En todo caso, los costos de protección de cada carga familiar serán de cargo exclusivo de cada trabajador/a.

Con la finalidad de que los beneficiarios del seguro puedan hacer una correcta utilización de este beneficio, La Caja informará al Sindicato periódicamente la siniestralidad del seguro, su cobertura y precios, informando cualquier alteración en las mismas.

En todas las etapas del proceso de licitación, la Caja informará al Sindicato de manera de realizar una cooperación eficaz con las compañías aseguradoras.

Artículo 45° Beneficio. “Permiso Médico para Zonas Extremas”. La Caja otorgará hasta 10 días de permiso para aquellos trabajadores y trabajadoras que trabajen en zonas extremas y que deban viajar a la Región Metropolitana o a otra región por tratamiento o exámenes médicos derivados de enfermedades graves, o que carezcan de diagnóstico o tratamiento en su domicilio, todo lo anterior, debidamente acreditado, incluyendo cuando el afectado sea el padre, madre, hijos, hijas, cónyuge o conviviente con hijos o hijas en común. En esta última hipótesis cuando el Presidente del Sindicato lo solicite. Estos permisos se otorgarán con remuneración íntegra, los que para efecto de remuneración mensual se considerarán días trabajados.

Para tales efectos el trabajador/a beneficiario o el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Caja de Compensación de Asignación Familiar de Los Andes elevarán al Área de Relaciones Laborales, la respectiva solicitud.

Para efectos de este artículo se considerará como zona extrema a Isla de Pascua.

Artículo 46° Apoyando la Fertilidad. Las partes acuerdan suscribir un programa anexo al presente instrumento, tendiente a entregar cobertura para apoyar parcialmente programas de fertilidad respecto de trabajadoras beneficiarias del presente Convenio Colectivo. Las Partes convienen un plazo de 60 días para iniciar las conversaciones tendientes a desarrollar este Programa y las condiciones para su entrega, considerando un máximo de 7 cupos anuales equivalente a 600 UF (Seiscientas Unidades de Fomento)

V. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL, AGENDAS COMPARTIDAS Y CO-CONSTRUCCIÓN

Caja Los Andes, una de las mejores empresas para trabajar en Chile, ha querido establecer relaciones de largo plazo, saludables, transparentes y fundadas en la confianza con sus organizaciones sindicales. Para lograr este objetivo la organización ha debido adaptarse y dotarse de áreas especializadas en el tema.

Por su parte, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Caja de Compensación de Asignación Familiar de Los Andes, comparte esta visión y ha establecido dentro de su programa de trabajo no solamente actividades propias, sino ha hecho partícipe a la Caja de su agenda.

Esta moderna visión de las Relaciones Laborales se ha manifestado a través del tiempo en la co-construcción de proyectos que fortalecen el bienestar de nuestros trabajadores, ya sea mediante un proceso de aprendizaje continuo, capacitación de sus directores sindicales, la creación de órganos de gobierno corporativo, el desarrollo de actividades de esparcimiento para los trabajadores y su grupo familiar, la escucha activa de ellos, entre otros.

Estas actividades han logrado reforzar la autonomía del ente sindical y materializar los Principios que deben inspirar la gestión de los Sindicatos. Asimismo, han permitido a la Caja posicionarse como un referente en el mercado del talento humano, las relaciones laborales, el clima y las buenas prácticas.

Este Pilar, pretende recoger la experiencia vivida a los largo de los años, entendiendo que todo lo que ambas instituciones pueden hacer por separado, nunca será más de lo que ambas pueden lograr cuando han identificado sus intereses comunes, trabajadores felices, empresa exitosa.

Artículo 47°. Fortalecimiento institucional para actividades de bienestar y seguridad social. Las Partes convienen que la Caja proporcionará el equivalente a 2 unidades de fomento por trabajador y trabajadora afiliado al Sindicato, con la finalidad de contribuir al financiamiento de actividades en beneficio de los trabajadores/as y su grupo familiar, todo conforme a los Valores y Principios de Caja Los Andes.

Para los efectos de fijar la cuantía de este beneficio, en el mes de octubre de cada año, la entidad sindical correspondiente entregará una nómina a la Caja con el número total de afiliados/as o socios/as.

Las actividades a co-financiar, estarán condicionadas a las siguientes exigencias:

- a) Deberán estar dirigidas exclusivamente a los trabajadores/as y/o su grupo familiar;
- b) Deberán consistir en actividades destinadas a capacitación, integración, cultura o fortalecimiento de las instituciones comparecientes que tengan impacto positivo en los resultados de las entidades comparecientes;

c) Deberán consistir en actividades en cuya proyección, gestión o beneficio, participen las instituciones comparecientes.

Para los efectos anteriores las Partes comparecientes, se comprometen a desarrollar labores de co-construcción de dichas actividades, velando por el cabal cumplimiento de los procesos y Políticas institucionales. En casos calificados las partes podrán convenir la entrega de los recursos necesarios para las actividades precedentemente señaladas en forma directa al sindicato, en cuyo caso dentro de los 30 días siguientes este deberá rendir cuenta documentada de la inversión de dichos recursos. Las partes acuerdan que La Caja podrá auditar dicha cuenta. Para la renovación del beneficio será necesario que los gastos se encuentren rendidos y no objetados. El presente artículo entrará en vigencia desde enero de 2024.

VI. NORMAS COMUNES- COMPLEMENTARIAS

Artículo 48° Regla de pago de beneficios en dinero. Los bonos en dinero tales como los indicados en la siguiente enumeración se pagarán a su valor bruto, salvo regla en contrario.

1. Bono Marzo y Bono Invierno;
2. Asignación Zona;
3. Bono Fiestas Patrias;
4. Bono Navidad;
5. Asignación Sala Cuna;
6. Asignación Escolaridad cuando corresponda;
7. Bono de Extensión de Beneficios;
8. Bono Inclusión;
9. Bono Primera Casa;
10. Asignación por Fallecimiento;
11. Bono Vacaciones.

Artículo 49° Regla especial sobre remanentes artículos 37, 38 y 47. Las Partes acuerdan que en caso de existir remanentes anuales en los fondos "Apoyo Educacional a los Trabajadores", "Apoyo educacional a la familia de los trabajadores" y "Fortalecimiento institucional para actividades de bienestar y seguridad social", estos serán acumulados para el año siguiente. De existir remanentes al término de la vigencia del presente Instrumento Colectivo, las partes acordarán los beneficios que se entregarán a los trabajadores/as adscritos al presente instrumento.

Artículo 50 Variación fundamental de las circunstancias. En caso que ocurran hechos imprevistos de cualquier naturaleza, que hagan variar fundamentalmente aquellas circunstancias que se tuvieron en consideración para efectos de regular los derechos y

obligaciones derivadas del presente instrumento colectivo, las partes se reunirán con el objeto de analizar y concordar aquellos mecanismos que permitan adecuar las prestaciones reguladas en el presente instrumento, conforme a dichas nuevas circunstancias.

- a) Para tales efectos las Partes contratantes se reunirán en la primera quincena de octubre de cada año con el propósito de analizar la existencia de tales variaciones de circunstancias, especialmente en lo que se refiere a la reajustabilidad de las remuneraciones, resultados de la Caja obtenidos en el respectivo año, entre otros;
- b) Asimismo, las Partes convienen reunirse el mes 18 contado desde el inicio de la vigencia del presente instrumento colectivo, con la finalidad de analizar la factibilidad de anticipar una nueva negociación si las nuevas circunstancias así lo permiten.

Artículo 51° Arbitraje. Todas las dudas y dificultades que se susciten entre las Partes con motivo u ocasión del presente Instrumento, cualquiera que sea su causa o contenido, serán resueltas por un árbitro con la calidad de árbitro arbitrador, el que será designado de común acuerdo entre las Partes.

La sede del arbitraje será la ciudad de Santiago, Chile.

Artículo 52° Vigencia. El presente Instrumento Colectivo de Trabajo regirá desde el 1 de septiembre de 2022 hasta el 31 de agosto de 2025.


Las partes dejan sin efecto el Convenio Colectivo anterior de fecha 23 de octubre de 2020, suscrito entre Caja de Compensación de Asignación Familiar de Los Andes y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Caja de Compensación de Asignación Familiar de Los Andes, salvo lo relativo al devengo de las cuotas establecidas en el artículo 19 del mismo. En consecuencia, desde su entrada en vigencia -señalada en el párrafo anterior- se asignarán los beneficios del presente instrumento, siendo incompatible con cualquier asignación basada en el instrumento colectivo que se deja sin efecto en el presente acto, salvo acuerdo expreso en contrario.

Artículo 53°. Extensión. Conforme lo indica el artículo 322 del Código del Trabajo, las partes acuerdan extender la totalidad de los beneficios estipulados en el presente instrumento colectivo a todos los trabajadores de la Corporación sin afiliación sindical.


En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar el 100% de la cuota ordinaria de la organización sindical.

El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias y se reajustará de la misma forma que éstas.


De esta forma, las partes acuerdan la presente extensión por medio de criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical.




Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá aplicar a todos los trabajadores de la empresa las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces.




Conforme a la ley, todos los trabajadores que se afilien al Sindicato Nacional tendrán derecho a recibir desde la fecha de la afiliación los beneficios no devengados del presente instrumento colectivo, es decir, no podrá reclamar beneficios ya entregados.



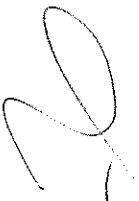
El trabajador que se desafilie de la organización sindical, estará obligado a cotizar en favor de ésta el cien por ciento de la cotización mensual ordinaria, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 323 del Código del Trabajo, durante toda la vigencia del instrumento colectivo y los pactos modificatorios del mismo.



Los beneficios consignados en el presente instrumento se devengarán en la oportunidad que para cada caso se señala.



Si nada se dijere, se devengarán el último día del mes en que se percibe. Lo anterior a menos que las partes hayan contemplado expresamente la percepción en calidad de anticipo. Como consecuencia de lo pactado precedentemente, en los casos de extensión de beneficios, el trabajador beneficiado con esta prerrogativa tendrá derecho a los beneficios no devengados a la fecha de la extensión.



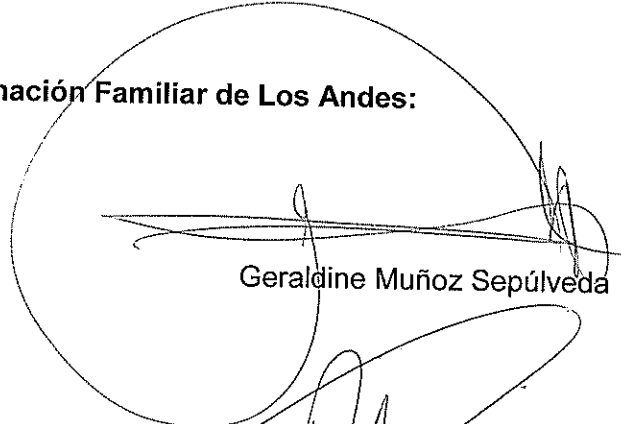
Las partes acuerdan que todos los beneficios del convenio colectivo se extenderán automáticamente a los trabajadores que se afilien al sindicato con posterioridad a la suscripción del presente instrumento colectivo.

Artículo 54° Ejemplares. El presente instrumento colectivo se suscribe en cuatro ejemplares, dos de los cuales quedan en poder de la Empresa, otro en el del Sindicato y el último se remite a la Inspección del Trabajo, para su registro.

Por la Caja de Compensación de Asignación Familiar de Los Andes:



Sergio Santibáñez Fuentes



Geraldine Muñoz Sepúlveda



María José Libano de la Fuente



Patricio Vega Segura



Cesar Urra Rivera

Handwritten notes on the left margin, including a large '20' and some illegible scribbles.

Handwritten notes on the top right margin, including a large scribble.

Large handwritten signature or scribble spanning across the bottom half of the page.

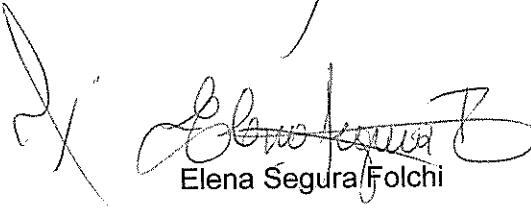
Handwritten signature or scribble on the bottom left margin.

Por el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Caja de Compensación de Asignación Familiar de Los Andes:


Ernesto Fuentes Morales


Sergio Silva Navarrete



Etelvina Cerna Avendaño


Elena Segura Folchi


Omar Peñaloza Reyes


María Castillo-Castillo


Marcela Abarca Maturana


NOS RESELEVAMOS DERECHOS POR SOCIOS NO INCORPORADOS EN LA NÓMINA "ANEXO 1"