

CONTRATO COLECTIVO  
ENTRE  
SERVICIOS MICROFINANCIEROS S.A. (ó CREDICOOP S.A.)  
Y EL  
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES CREDICOOP

Santiago, 30 de noviembre de 2009

CONTRATO COLECTIVO

TITULO PRIMERO

De las partes, objeto y vigencia del contrato

Artículo 1° DE LAS PARTES

El presente Contrato Colectivo regulará las relaciones laborales entre SERVICIOS MICROFINANCIEROS S.A., en adelante “la institución” y todos los Trabajadores de esta institución que se individualizan en nómina anexa, documento que forma parte del presente Contrato.

Artículo 2° EL OBJETO

El objeto de este Contrato Colectivo de Trabajo es establecer las condiciones comunes de remuneraciones y de trabajo y otras prestaciones entre la institución y los Trabajadores sujetos a este contrato. Declaran las partes que el presente Contrato Colectivo es el instrumento único que rige las relaciones laborales entre ellos, sin perjuicio de las estipulaciones de los contratos individuales.

Artículo 3° VIGENCIA

El presente contrato colectivo tendrá una vigencia de tres años, a partir del 1 de Diciembre de 2009, hasta el 30 de Noviembre de 2012, ambas fechas inclusive.

TITULO SEGUNDO

De las Remuneraciones

Artículo 4° SUELDO BASE Y REAJUSTABILIDAD

El sueldo base de todos los trabajadores será reajustado mensualmente según la variación que experimente la Unidad de Fomento, calculándose el valor de ésta al último día hábil de cada mes.

Esta remuneración podrá variar de acuerdo a la escala de remuneraciones base y sus asignaciones máximas, que consta en documento especial en el texto de Política Laboral, de acuerdo con la calidad en el desempeño de sus funciones, responsabilidad, productividad y nuevos aportes al cargo y a la institución por parte de los trabajadores. Sin perjuicio de lo anterior la institución cuenta actualmente con sistemas de evaluación que posee indicadores de productividad altamente estandarizados y cuyo logro se traduce en un competente variable de remuneración, lo que ha significado mayores remuneraciones asociadas a la productividad para un número importante de trabajadores, por lo que se propone continuar con ellos y evaluarlos periódica y conjuntamente con los representantes de los trabajadores.”

El sueldo mínimo de la Institución queda fijado en 12 UF. Este valor mínimo no regirá para aquellos cargos de naturaleza temporal, para los que tengan una

componente variable según cumplimiento de metas y para cargos especiales no contemplados explícitamente en el documento de Política Laboral antes referido.

La Institución se compromete a revisar bianualmente la estructura de remuneraciones del personal. Además, la Institución someterá a revisión especial, en el mes de junio de cada año, todos aquellos casos de empleados que no hayan obtenido un incremento de remuneraciones en más de dos años cumplidos a la fecha de dicha revisión y que, habiendo presentado sus solicitudes a sus respectivas jefaturas, estimen que no han tenido una respuesta adecuada. Para efectos de esto último, el Sindicato patrocinará las presentaciones de los funcionarios sindicalizados que, estando en la condición anterior, consideren necesaria la mencionada revisión especial.

Se deja expresamente establecido que la revisión del monto de las remuneraciones que debe efectuar la Institución, según se establece en el párrafo anterior, en caso alguno significará un aumento automático de la remuneración del trabajador cuyo caso se somete a estudio.

Del mismo modo la Institución se compromete a revisar todas aquellas presentaciones de renuncia voluntaria de los trabajadores, las cuales deberán constar por escrito y dirigirse a la Gerencia General durante los primeros quince días hábiles del mes de enero de cada año, la cual con el acuerdo del trabajador determinará las posibles indemnizaciones voluntarias, según el criterio de mutua conveniencia para ambas partes.

#### Artículo 5° JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

Se establece como jornada laboral de Lunes a Jueves desde las 09:00 hasta las 18:15 horas, y el día viernes entre las 09:00 y las 17:00 horas. Se contempla un descanso diario de 45 minutos por concepto de colación.

Se entenderá, también, como parte de la jornada de trabajo, la asistencia a actividades de capacitación o perfeccionamiento interno de la Institución. Del mismo modo, lo serán aquellas labores en las que el trabajador deba atender los requerimientos de una oficina local dependiente o no de la sucursal en la que presta servicios, sin perjuicio de que toda labor ejecutada en exceso de la jornada ordinaria de trabajo, y que a su vez exceda de las 45 horas semanales, será considerada como extraordinaria para todos los efectos legales. En la ejecución de estas labores se estará también a lo dispuesto en el inciso 2° del

#### Artículo 6° de este contrato.

El resto de las actividades que ocurran fuera de la jornada normal de trabajo, tales como actividades adicionales con los clientes, se considerarán como horas extraordinarias que serán pagadas de acuerdo a lo señalado en la ley o podrán compensarse con un permiso con goce de sueldo, según la preferencia del trabajador.

Cada sucursal determinará los mecanismos idóneos para el control de la jornada de trabajo.

#### Artículo 6° REEMBOLSO DE GASTOS

Para todos los viajes a las distintas sucursales y oficinas locales de la Institución, que impliquen a lo menos un desplazamiento interprovincial de grado considerable, según determinen las jefaturas pertinentes, y que tengan por objeto funciones exclusivamente laborales, la institución cancelará los gastos efectivos en que el trabajador haya incurrido y que estén respaldados con una boleta, factura o comprobante de gastos, de acuerdo a las instrucciones impartidas por la gerencia de Administración y Finanzas. Dichos gastos no podrán exceder los siguientes montos máximos: gastos de alimentación correspondientes a almuerzo o cena, \$3.200 por cada vez en que se deba incurrir en el gasto; gastos de desayuno, \$2.200 por cada vez en que se deba incurrir en el gasto; gastos de alojamiento, \$25.000 diarios.

La Institución se compromete a compensar con algún permiso con goce de sueldo en aquellos casos en los que se realice un viaje sin alojamiento ó en los que el tiempo de viaje de regreso, implique un retorno a la residencia del trabajador a una hora que exceda las 20:00 horas. Este permiso será acordado caso a caso con el superior del trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior, se deja expresamente establecido que no darán derecho a percibir reembolso los desplazamientos que hagan los trabajadores con motivos de actividades de capacitación, esparcimiento, participación institución u otras similares y cuyos gastos sean cubiertos directamente por la administración.

### TITULO TERCERO

De los aguinaldos, asignaciones, bonos y otros beneficios en dinero.

#### Artículo 7° BONO DE RECONOCIMIENTO POR DESEMPEÑO

Como un estímulo para sus funcionarios, la Institución otorgará un bono anual de 50.000 brutos, en reconocimiento al destacado desempeño de aquellos trabajadores que obtengan una alta calificación por parte de la gerencia de la Institución, en atención al sistema de evaluación establecido. La determinación de las personas que recibirán este bono será de exclusiva responsabilidad de la gerencia, sin embargo, recibirán este beneficio al menos el equivalente al 10% de los trabajadores de la institución cada año, calculado sobre el número de trabajadores promedio del año anterior al de la cancelación del bono respectivo. Este Bono se cancelara en el mes de mayo.

#### Artículo 8° BONO DE REEMPLAZO CIRCUNSTANCIAL

En aquellos casos en que un trabajador deba reemplazar un cargo de mayor responsabilidad por un período de tiempo superior a dos semanas, por razones de ausencia circunstancial entre las cuales se excluye la ausencia por vacaciones, el reemplazante recibirá un bono equivalente al 30% de su remuneración líquida por los días imputables al reemplazo.

#### Artículo 9° ASIGNACION DE COLACION

Los trabajadores que perciban una remuneración base de hasta 24 UF recibirán una asignación de colación correspondiente a \$1.500 por cada día efectivamente trabajado. Por su parte, aquellos trabajadores con remuneraciones base superiores a 24 UF recibirán una asignación de colación correspondiente a \$1.200 por cada día efectivamente trabajado. En el caso de aquellas agencias que tengan establecido un casino, no se pagará esta asignación, entendiéndose que la provisión de una colación diaria por trabajador equivale a dicha asignación.

#### Artículo 10° ASIGNACION DE MOVILIZACION

La Institución otorgará una asignación de movilización ascendente a la suma de \$800 para el año 2010, \$850 para el año 2011 y \$900 para el año 2012, por cada día efectivamente trabajado. Adicionalmente a esta cifra la Institución pagará una asignación de acuerdo a la siguiente tabla:

Rango de Remuneración Base Asignación

Adicional

Hasta 14 UF \$350

Más de 14,1 UF hasta 18 UF \$315

Más de 18,1 UF hasta 22UF \$240

Más de 22 UF \$165

#### Artículo 11° ASIGNACIÓN FAMILIAR ESPECIAL

La Institución pagará una asignación familiar especial mensual que dependerá del tramo de remuneración base del trabajador y del número de cargas familiares autorizadas, de acuerdo a la siguiente tabla:

Rango de Remuneración Base Asignación Especial por carga familiar autorizada

Hasta 14 UF \$6.000

Más de 14,1 UF hasta 22 UF \$4.200

Más de 22,1 UF \$2.800

#### Artículo 12° SEGURO POR PERDIDA DE CAJA

La Institución se compromete a cubrir las pérdidas de dinero que afecten a las agencias de la institución, hasta por un monto de 1 UF mensuales, con un tope anual de 3 UF, en el caso de aquellas agencias en las cuales no haya un encargado(a) específico(a). Cualquier monto superior a dicha cantidad, deberá ser reembolsado proporcionalmente a sus remuneraciones por todo el personal de la agencia respectiva, sin perjuicio de que la Institución decida, en casos específicos, iniciar las acciones legales correspondientes para determinar el origen y responsabilidades individuales de la pérdida en que se haya incurrido. En el caso de las agencias con movimientos de caja en efectivo que excedan las 25 UF diarias promedio, se cancelará una asignación de caja de 1 UF total a la(s) persona(s) que el jefe de agencia designe por escrito a la Gerencia General. En el caso de ser más de una persona, se distribuirá equitativamente entre ellas. El promedio diario será calculado trimestralmente, (4 veces al año) dividiendo el total de efectivo ingresado por el número de días hábiles. Esta asignación de caja se pagará en el mes siguiente al del último mes del trimestre utilizado para el cálculo. Este bono estará condicionado a que un mínimo del 20% de los pagos de crédito se realicen a través del sistema de recaudación externa que haya sido contratado por la empresa, de manera de no generar un incentivo a que los clientes cancelen solo en la agencia. Este bono específico es excluyente con la modalidad colectiva, es uno u otro sistema.

#### Artículo 13° BONOS DE CUMPLIMIENTO DE META DE CALIDAD DE LA CARTERA Y PRODUCTIVIDAD

Tal como se expresó en el Artículo 4°, la Institución pagará incentivos mensuales, trimestrales y anuales a los trabajadores de cada sucursal que cumplan las metas establecidas previamente, de acuerdo a los indicadores y sus valores que se establezcan y comuniquen previamente por la gerencia general.

#### Artículo 14° GRATIFICACIONES:

En el mes de Diciembre de cada año, la Institución pagará a sus trabajadores una gratificación ascendente al 25% de la remuneración mensual base promedio del año de cada trabajador. Estas gratificaciones serán consideradas un anticipo de la gratificación legal establecida en el Código del Trabajo, que se pagará de acuerdo a lo establecido en los Artículos 47°, 48° y 49° del Código del Trabajo. En caso de que el resultado a gratificar anualmente por trabajador sea menor al anticipo efectuado, éste no deberá ser reembolsado, asumiendo la Institución el gasto efectuado.

#### Artículo 15° FONDO DE BIENESTAR

Con el objeto de aportar a situaciones tales como eventos críticos que afecten a los trabajadores, la formación para la superación personal u otros que sean de beneficio de los trabajadores, se creará un Fondo de Bienestar que será administrado en conjunto por la Institución y el sindicato. Este fondo será

financiado con el 0,1% del sueldo base de cada trabajador aportado por él mismo, la misma cantidad aportada por la Institución y los intereses que generen los préstamos a los trabajadores. La Institución se compromete a colocar los recursos del Fondo de Bienestar en instrumentos a la vista, registrando su operación en una cuenta contable separada para su adecuada administración, control e información a sus adherentes.

El fondo operará con el reglamento ya acordado entre la Institución y el Sindicato.

#### Artículo 16° LICENCIAS MEDICAS

La Institución se compromete a cancelar, a título de anticipo, las licencias médicas tramitadas en forma legal, de modo íntegro, a aquellos trabajadores que hagan uso de ella por motivos de enfermedad, accidentes del trabajo, período prenatal y postnatal, y enfermedad del hijo menor de un año. Para todos los efectos relacionados con este beneficio, se entenderá que la tramitación legal de una licencia médica termina con la resolución que emita el COMPIN, sin perjuicio del derecho del trabajador para recurrir a otras instancias administrativas o judiciales.

Además, la institución cancelará aquellas licencias médicas, presentadas con los requisitos establecidos por la ley, de un lapso inferior a tres días, con un tope máximo anual, de nueve días por trabajador, siendo indiferente si el tope máximo se cubre con nueve licencias de un día, cuatro licencias de dos días, más una de un día, tres licencias de tres días, o cualquier de las otras combinaciones posibles.

Los trabajadores que hicieren uso del beneficio establecido en el inciso primero, estarán obligados a ceder a la Institución el subsidio devengado en carácter de reembolso, suscribiendo para ello todos los documentos que fueran necesarios. Si la licencia médica fuera finalmente rechazada, los anticipos cancelados por este concepto, serán descontados al trabajador en cuotas mensuales, en un plazo no superior a los tres meses.

Para hacer uso de este beneficio, el trabajador adscrito a este convenio colectivo deberá tener a lo menos seis cotizaciones seguidas en el sistema previsional.

#### Artículo 17° UNIFORMES DE TRABAJO

La Institución no posee como política el uso de uniformes institucionales, por lo que su uso no es obligatorio en ninguna de las agencias ni lugares de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, y entendiendo que el uso de uniformes puede significar un beneficio en el ahorro de vestuario para los trabajadores, en las agencias que así lo deseen, la Institución se compromete a financiar el 50% del costo en que se incurra en la compra de uniformes. En cada uno de estos casos, el precio y el vestuario que se entenderá como componente del uniforme, será determinado de común acuerdo con la Gerencia de Administración y Finanzas. Dicho gasto no podrá realizarse más de una vez al año. Adicionalmente, la Institución podrá determinar la compra de vestuario institucional, el que será ofrecido a los trabajadores al 50% de su costo, siendo esto de carácter absolutamente voluntario para los trabajadores.

#### TITULO CUARTO

De los feriados, permisos y franquicias.

#### Artículo 18° FERIADOS

Con la finalidad de propender a mejorar la calidad de vida extra laboral, los trabajadores de la Institución tendrán derecho a un feriado anual de 20 días hábiles, con goce de remuneración. Los días y meses de vacaciones serán tomados preferentemente en los meses de ENERO y FEBRERO según las

necesidades de la Institución. Los 5 días adicionales a los legales no podrán ser compensados por dinero sino hasta transcurridos 3 años del período de devengo.

#### Artículo 19° PERMISOS

Los trabajadores tendrán dos días de permiso con goce de sueldo, adicionales a los contemplados legalmente, en caso de contraer matrimonio, o por fallecimiento de padre, madre, cónyuge o hijos. En el caso de matrimonio, el trabajador podrá solicitar hasta una semana como máximo, a cuenta de vacaciones.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de fallecimiento de los familiares directos del trabajador, la Gerencia podrá, luego de estudiar los antecedentes particulares de la situación, conceder días de permisos adicionales al trabajador afectado.

Los trabajadores tendrán 2 días de permiso para trámites personales, los cuales no podrán ser solicitados simultáneamente ni tampoco por una jornada completa, sino que deberán, en caso de requerirse, ser solicitados en 4 medias jornadas a lo largo del año y nunca en lunes en la mañana ni en viernes en la tarde. Este beneficio se extingue anualmente si no se utiliza.

#### Artículo 20° VISPÉRAS DE FIESTAS

La Institución suspenderá la jornada ordinaria de trabajo a las 14:00 horas de los días 17 de septiembre y 24 de diciembre de cada año. En el caso que ambas fechas correspondan a días sábado o domingo, el feriado se trasladará al día hábil inmediatamente anterior. Los trabajadores que por decisión de la Institución deban trabajar en las tardes de dichos días, tendrán derecho a que estas horas les sean remuneradas como horas extraordinarias. No obstante lo anterior, las sucursales deberán arbitrar las medidas tendientes a que la jornada de trabajo termine para todos los trabajadores, especialmente cajeros, a las 14:00 horas.

### TITULO QUINTO

#### De los Beneficios Sociales

#### Artículo 21° AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS

La Institución pagará anualmente a cada trabajador, dentro de los primeros quince días del mes de Septiembre de cada año, un aguinaldo de Fiestas Patrias ascendente a la suma de 5 UF brutas. Esta suma se pagará en forma íntegra a todos los trabajadores que hayan ingresado a la institución antes del 1 de enero del año correspondiente. A los que hayan ingresado después de esta fecha, se les cancelará 1/9 del aguinaldo anterior por cada mes trabajado hasta septiembre del mismo año. La Institución anticipará dentro de la primera quincena, el 80% del valor calculado para el aguinaldo.

#### Artículo 22° AGUINALDO DE NAVIDAD

La Institución pagará anualmente a cada trabajador, dentro de los primeros quince días del mes de Diciembre un aguinaldo de 6 UF brutas. Esta suma se pagará en forma íntegra a todos los trabajadores que hayan ingresado a la institución antes del 1 de enero del año correspondiente. A los que hayan ingresado después de esta fecha, se les cancelará 1/12 del aguinaldo anterior por cada mes trabajado hasta diciembre del mismo año. La Institución anticipará en la primera quincena de diciembre, el 80% de dicho aguinaldo. La Institución entregará una canasta navideña, cuyo contenido será determinado por la gerencia de cada sucursal. Alternativamente, y en caso de haberlo acordado por escrito con la Directiva del Sindicato en ejercicio al

momento del acuerdo, se podrá entregar sustitutivamente un vale canjeable por productos en alguna cadena de supermercados con presencia nacional. Además financiará un regalo para los hijos de los funcionarios que tengan hasta 12 años, por un monto no inferior a \$6.500, el cual también podrá ser reemplazado por un vale canjeable en alguna cadena de tiendas o supermercados que expendan juguetes navideños.

#### Artículo 23° BONO DE INVIERNO

Durante la vigencia de este Contrato Colectivo, la Institución pagará a sus trabajadores, durante el mes de julio de cada año, un Bono compensatorio de Invierno, que ascenderá a la suma de \$16.000 (dieciseis mil pesos) líquidos.

#### Artículo 24° CAPACITACION PARA TRABAJADORES

La Institución otorgará a sus trabajadores la capacitación necesaria para el correcto desempeño de sus cargos. Para estos efectos, la Administración se hará asesorar por una Comisión de Capacitación.

#### Artículo 25° PRESTAMOS A LOS TRABAJADORES

Todos aquellos trabajadores que hayan cumplido un año continuo en la Institución, tendrán derecho, ajustado a las normas y políticas definidas, a un préstamo de libre disponibilidad, reajutable por la variación que experimente la UF y con un interés equivalente al 50% de la TIP.

El monto de este préstamo no podrá sobrepasar la suma de dos sueldos líquidos mensuales del respectivo trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior, la institución podrá evaluar y otorgar préstamos a los trabajadores por montos mayores a los estipulados en el párrafo anterior, de acuerdo a sus políticas y reglamentos.

#### Artículo 26° SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD

Todos los trabajadores tendrán derecho a un seguro de salud y vida complementario, cuyas coberturas se encuentran contempladas en los contratos correspondientes.

Las condiciones generales de las primas y los cambios en los beneficios y /o formas de operación se informarán adecuadamente al personal y/o a la directiva sindical.

### TITULO SEXTO

De la protección y desarrollo de los trabajadores.

#### Artículo 27° CONDICIONES DE SEGURIDAD

La Institución adoptará y pondrá en práctica toda medida de prevención, higiene y seguridad necesaria para proteger adecuadamente la vida y salud de los trabajadores, proveyendo los equipos e implementos de protección necesarios para su seguridad y otorgando un seguro obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a fin de asegurar que el trabajador reciba oportuna y eficazmente las prestaciones correspondientes.. En el caso de aquellos trabajadores que en el ejercicio de su cargo sufrieran algún evento crítico, tales como robos, asaltos o accidentes, la Institución les indemnizara por los daños que se generaran en sus bienes personales, excluido el dinero, las joyas, y artículos personales que no sean indispensables para el desarrollo de su trabajo. Esta indemnización tendrá un tope de 3 UF y para poder ejercer este derecho, el trabajador deberá haber realizado la denuncia correspondiente en Carabineros de Chile, especificando los bienes y documentación que le haya sido hurtada o robada. No se

considerará cumplido este requisito si solo se efectúa una constancia.  
Sin perjuicio de lo anterior, la administración tomará las medidas para mitigar el impacto que los eventos señalados produzcan en los trabajadores.

#### Artículo 28° DERECHO DE INFORMACION

Con el objeto de asegurar a los trabajadores el conocimiento oportuno de las condiciones y perspectivas de la Institución, ésta se compromete a proporcionar al sindicato la información relacionada con todos aquellos temas que atañen directamente las políticas de recursos humanos, capacitación y formación profesional, bienestar, desarrollo laboral y todas las relativas a las condiciones de trabajo y relaciones laborales, siempre que esta información, a juicio de la Gerencia, no entorpezca ni dificulte la gestión de administración.

#### TITULO SEPTIMO

#### Artículo 29° DECLARACION FINAL

El presente Contrato se suscribe en cinco ejemplares de igual tenor y fecha, en Santiago de Chile a 30 de noviembre de 2009.

Bárbara Vidal Guajardo  
Presidenta Sindicato de Gerente  
Credicoop S.A.

Mariela Silva Pincheira  
Administración y Trabajadores Credicoop Finanzas

Domingo Huaiquil Torres  
Tesorero Sindicato de  
Trabajadores Credicoop  
Credicoop S.A.

Ramón Castillo Corral  
Gerente General