

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CONTACT CENTER

BANCO SANTANDER

En Santiago, a 02 de Diciembre de 2019, entre **Banco Santander Chile**, en adelante también la "Empresa" representada por su Gerente General don **Miguel Mata Huerta**, por la Gerente División Personas doña **María Eugenia de la Fuente Núñez**, y por su Gerente de Relaciones Laborales y Servicios a Personas don **Jorge Peña Collao**, por una parte y por la otra, la Directiva del **Sindicato Interempresas Grupo Santander Chile**, en adelante también el "Sindicato" integrada por su Presidente don **Marcelo Rojas Cruz** por su Secretario doña **Karen Mira Candía** por su Tesorero don **Rubén Arévalo Sáez**, actuando estos últimos como Comisión Negociadora de los trabajadores afiliados al Sindicato, que se incluyen en anexo que firmado por las partes entienden ella forma parte del presente instrumento colectivo, se ha negociado y acordado el presente Convenio Colectivo de Trabajo, cuya vigencia se iniciará con fecha **01 de Julio de 2020** y que durará hasta el **30 de Junio de 2023**.

PRIMERO: REAJUSTABILIDAD

- a. Con fecha **01 de mayo de 2021**, los sueldos base **mensuales** vigentes al día anterior, se reajustarán a partir de esta fecha en el 100% (cien por ciento) de la variación que haya experimentado el IPC durante los 12 (doce) meses inmediatamente precedentes o en la proporción que corresponda según la fecha de ingreso del trabajador.
- b. El 01 de mayo de los años **2022 y 2023** los sueldos base **mensuales** vigentes al día inmediatamente precedente, se reajustarán en la variación experimentada por el IPC los respectivos 12 (doce) meses inmediatamente anteriores o la proporción que corresponda según fecha de ingreso del trabajador.

En las mismas oportunidades y conforme el mismo índice se reajustarán todos los beneficios que contemple este Convenio que no tengan previsto su propio sistema de reajuste o se relacionen o sean un porcentaje de otro que sí se reajuste o que en forma expresa se haya convenido no se reajuste en esa oportunidad.

En todo caso, si durante el periodo de cada año de vigencia de este Convenio, la variación acumulada del IPC fuere igual o superior a 3,5% (tres coma cinco por ciento), se reajustarán los sueldos base en dicha variación a partir del primer día del mes siguiente en que se haya superado dicho 3,5% (tres coma cinco por ciento), reajuste que se imputará al que deba aplicarse en la más próxima anualidad establecida en la letra **a** anterior. En relación a los reajustes anuales pactados en las letras **a y b** anteriores, se conviene que si la variación anual del IPC es inferior al **1,2%** (uno coma dos por ciento), dicho reajuste anual ascenderá como mínimo a un **1,2%** (uno coma dos por ciento), o en la proporción que corresponda según fecha de ingreso del trabajador.

- c. Para el pago de todos los beneficios expresados en UF se considerará el valor de la UF del primer día del mes en que se pague el beneficio.

SEGUNDO: GRATIFICACIONES

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

TERCERO: AGUINALDO DE NAVIDAD

La Empresa pagará a los trabajadores con contrato de trabajo indefinido al 1° de diciembre de cada año por concepto de aguinaldo de navidad un valor de **9 UF (nueve unidades de fomento) brutas**. En la fecha de pago del anticipo de sueldo del mes de diciembre, se pagará un anticipo de este aguinaldo equivalente al 70% (setenta por ciento) del valor antes indicado.

CUARTO: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS

La Empresa pagará a los trabajadores con contrato de trabajo indefinido al 1° de septiembre de cada año por concepto de aguinaldo de fiestas patrias un valor de **8 UF (ocho unidades de fomento) brutas**. En la fecha de pago del anticipo de sueldo del mes de septiembre, se pagará un anticipo de este aguinaldo equivalente al 70% (setenta por ciento) del valor antes indicado.

QUINTO: ASIGNACIONES

La Empresa pagará a su personal afecto a este Convenio las siguientes Asignaciones:

a. ASIGNACIÓN DE COLACIÓN

Para los trabajadores de servicios centrales, la Empresa pondrá a su disposición casinos para que puedan ser utilizados en hora de colación.

Para aquellos trabajadores que no puedan hacer uso de este beneficio, se les otorgará una asignación, por concepto de colación, ascendente a **\$4.302-** (cuatro mil trescientos dos pesos), por día hábil efectivamente trabajado. Las partes acuerdan que un trabajador no podrá recibir a la vez asignación de colación y servicio de casino al mismo tiempo, siendo estos incompatibles.

b. ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN

La Empresa pagará una Asignación de Movilización mensual según el monto de la renta bruta mensual del trabajador, que comprende para estos efectos, sueldo base más gratificación, en los siguientes términos:

- i. Trabajadores con renta bruta mensual inferior o igual a **\$750.000.-** les corresponde una asignación de movilización mensual ascendente a **\$ 30.720.-** (treinta mil setecientos veinte pesos).
- ii. Trabajadores con renta bruta mensual superior a **\$750.000.-** y menor o igual a **\$1.024.300.-** les corresponde una asignación mensual de **\$ 21.510.-** (veintiún mil quinientos diez pesos)
- iii. Trabajadores con renta bruta superior a **\$1.024.300.-** no les corresponde este beneficio.

La asignación mensual se pagará proporcionalmente por los días efectivamente trabajados en el mes respectivo.

SEXTO: BONOS

La Empresa pagará a los trabajadores afectos a este Convenio Colectivo, los siguientes Bonos:

A. BONO DE ESCOLARIDAD Y DE ESCOLARIDAD PREUNIVERSITARIO: La Empresa pagará anualmente en el mes de marzo un Bono de Escolaridad equivalente a **5 UF (cinco unidades de fomento)** brutas, a los trabajadores por cada hijo estudiante cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- i. Que los trabajadores tengan contrato de trabajo indefinido al 1° del mes de marzo del año respectivo.
- ii. Que el o los hijos o hijas sean carga legal en la caja de compensación.
- iii. Que el o los hijos o hijas tengan, a lo menos, 4 años y seis meses de edad, al 31 de marzo del año respectivo.
- iv. Que el o los hijos o hijas se encuentren matriculados en algún establecimiento educacional reconocido por el Ministerio de Educación, lo que deberá comprobarse con el correspondiente certificado de matrícula.

Bono Escolaridad Preuniversitario: Además la Empresa pagará una sola vez por cada hijo del trabajador que se encuentre cursando tercero medio, cuarto medio o al año siguiente de haber terminado la enseñanza media, un Bono de Escolaridad Preuniversitario ascendente a **5 UF (cinco unidades de fomento)** brutas.

Para efectos de recibir este beneficio no será necesario acreditar la condición de carga familiar. Sin embargo, tendrá que acreditarse que el hijo se encuentra cursando un preuniversitario mediante la entrega de comprobante del pago de matrícula o mensualidad.

B. BONO DE VACACIONES:

Los trabajadores de jornada completa de 45 horas semanales tendrán derecho a percibir como bono de vacaciones una suma equivalente a un sueldo base mensual por trabajador con un tope máximo igual a **\$1.000.000 (un millón de pesos) brutos** y un mínimo de **\$584.449 (quinientos ochenta y cuatro mil cuatrocientos cuarenta y nueve pesos) brutos**.

Los trabajadores de jornada parcial de 30 horas semanales tendrán derecho a percibir como bono de vacaciones una suma equivalente a un sueldo base mensual por trabajador con un tope máximo igual a **\$667.000 (seiscientos sesenta y siete mil pesos) brutos** y un mínimo de **\$390.000 (trescientos noventa mil pesos) brutos**.

Este bono se pagará al hacerse efectivo el uso de un nuevo período de vacaciones y siempre y cuando al menos se tomen 10 días de este nuevo período.

Los trabajadores que hagan uso de su feriado anual, con un mínimo de 10 días hábiles en el **periodo, entre el 01 de abril y el 30 de noviembre** del año calendario, recibirá un bono adicional equivalente al **10% del tope máximo** del bono que se establece en esta cláusula.

C. BONO POR CARGA: Los trabajadores con contrato de trabajo indefinido al 1° de abril de cada año percibirán un bono anual ascendente a **5 UF (Cinco unidades de fomento) brutas** por cada carga familiar reconocida legalmente y acreditada al 01 de abril.

Este bono se pagará conjuntamente con la remuneración del mes de abril. Sin embargo, en la fecha de pago del anticipo de sueldo del mes de abril, se anticipará el equivalente al 70% (setenta por ciento) del valor correspondiente de este bono.

D. BONO DE INVIERNO: Se otorgará a los trabajadores con contrato de trabajo indefinido al 01 de julio de cada año y que tengan una renta bruta (sueldo base más gratificación) menor a **\$1.500.000 (un millón quinientos mil pesos) brutos** un bono anual de **3 UF (tres unidades de fomento) brutas**.

Este bono se paga conjuntamente con la remuneración del mes de julio. Sin embargo, en la fecha de pago del anticipo de sueldo del mes de julio, se pagará un anticipo de este bono equivalente al 70% (setenta por ciento) del valor correspondiente.

E. BONO DE ESTÍMULO POR EXCELENCIA ACADÉMICA DE LOS HIJOS DEL TRABAJADOR: La Empresa pagará por una vez cada año y a más tardar en el mes de mayo un estímulo de estudio a los hijos de los trabajadores, que sean cargas familiares legalmente reconocidos y que tengan un rendimiento académico destacado en el año inmediatamente anterior. Este bono se determinará de acuerdo a los promedios de notas mínimas establecidas para cada nivel de estudio y por los montos conforme a lo que se detalla a continuación:



NIVEL DE ESTUDIOS	NOTA MINIMA	VALOR EN UF
Kínder (por única vez)	certificado	1.00
1° Básico	6,5	3.00
2° y 3° Básico	6,5	3.25
4°, 5° y 6° Básico	6,3	3.50
7° y 8° Básico	6,0	4.12
1° y 2° Medio	6,0	4.88
3° y 4° Medio	5,9	5.70
Técnico Profesional	5,5	5.76
Universitario	5,0	6.60
Universitario ½ Beca	5,0	3.30

En el caso de aquellos hijos o hijas que presenten algún grado de discapacidad (temporal o permanente), sea esta física, visual, auditiva, visceral o mental, se otorgará el beneficio de acuerdo con el nivel de estudios que haya cursado el año anterior, sin necesidad de cumplir con el rendimiento académico requerido.

Por lo anterior y para acceder a este beneficio, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- i. Trabajador con contrato indefinido vigente al 31 de marzo del presente año.
- ii. Tener firmada la carta extensión de beneficios o estar sindicalizado.
- iii. Contar con la condición de carga legal en la Caja de Compensación Los Andes.
- iv. Presentar la copia de la credencial de discapacidad emitida por el Registro Civil (vigente a la fecha de su postulación) o, en caso de encontrarse realizando el trámite correspondiente, el documento emitido por la COMPIN que respalda la recepción del expediente para el proceso de acreditación de discapacidad (Ley 20.422).
- v. Certificado de alumno regular o informe académico del año anterior a la postulación, el cual acreditará haber estado matriculado en algún establecimiento educacional y haber cursado la enseñanza básica, media o superior.

Es importante destacar que una persona en situación de discapacidad se define como aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Art. 5 Ley 20.422 Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad).

SEPTIMO: AYUDAS ESPECIALES:

La Empresa otorgará las ayudas especiales que se indican en esta cláusula mientras se encuentre el presente Convenio Colectivo vigente.

Dado el objetivo de este beneficio, las ayudas establecidas en esta cláusula solo podrán ser cobradas por el trabajador en un plazo no superior a 60 (sesenta) días corridos de ocurrido el hecho que le da origen. En caso de no cobrarlo dentro de este período de tiempo se entenderá que el trabajador ha renunciado voluntariamente a este beneficio, caducando, en consecuencia, el derecho a su cobro posterior.

Las ayudas son las siguientes:

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

B. AYUDA DE NACIMIENTO Y POR HIJO NONATO: El trabajador recibirá una ayuda por nacimiento de cada hijo equivalente a **20 UF** (veinte unidades de fomento) brutas. Asimismo, se pagará al trabajador esta ayuda por el hijo nonato que tenga cumplidos 6 (seis) meses de vida intrauterina.

Para efectos de obtener este beneficio el trabajador deberá acreditar el nacimiento mediante el certificado respectivo emitido por el registro civil y en el caso del hijo nonato el respectivo certificado médico que acredite, a los menos, 6 meses de vida intrauterina.

C. AYUDA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES: Ante la ocurrencia del fallecimiento del padre, madre, cónyuge, conviviente civil o hijos del trabajador, se le otorgará una Ayuda por Fallecimiento equivalente **20 UF** (Veinte unidades de fomento) brutas.

Si se tratare de hijos, deben ser menores de 18 años o de 24 años, siempre que en este último caso se hubieran encontrado estudiando. Para recibir este beneficio el trabajador deberá presentar el correspondiente certificado de defunción y de estudios en su caso.

OCTAVO: OTROS BENEFICIOS

La Empresa otorgará a los trabajadores afectos a este Convenio Colectivo los siguientes beneficios:

A. ANTICIPO DE SUELDO: Los trabajadores podrán solicitar como anticipo, hasta el 50% (cincuenta por ciento) de su respectivo sueldo base mensual. Este beneficio podrá solicitarse en forma voluntaria hasta el último día hábil de cada mes para ser pagado una sola vez por mes, dentro de los siete primeros días del mes inmediatamente siguiente al que haya sido efectuada la solicitud.

B. APORTE EN ESPECIES CON MOTIVO DE NAVIDAD: Con motivo de Navidad, la Empresa otorgará a los trabajadores con contrato de trabajo indefinido vigente al 01 de noviembre de cada año, los siguientes aportes en especies:

- i. **Paquete surtido familiar:** Será otorgado a cada trabajador y su monto no será inferior al entregado en el año anterior, debiendo reajustarse su valor de acuerdo al alza experimentada por el IPC los 12 meses inmediatamente anteriores.
- ii. **Regalos:** Los hijos carga familiar de los trabajadores hasta 13 años de edad al 31 de diciembre de cada año, recibirán regalos adecuados a su edad, de similar calidad a los del año anterior.
- iii. La Empresa efectuará una **fiesta** con motivo de Navidad para los hijos mayores de 1 año y hasta 13 años al 31 de diciembre de cada año.

C. FONDO PARA SALUD Y SOBREVIVENCIA. La Empresa otorgará a todos los trabajadores con contrato de trabajo indefinido la posibilidad de optar a participar en uno de los fondos de bienestar mencionados en este convenio, los cuales son autónomos de las organizaciones sindicales y que comparten administración bipartita con la Empresa. Si el trabajador no desea afiliarse a ningún fondo de salud, deberá asumir por su propia cuenta los costos del complementario de salud y seguro de vida.

i. Fondo de Bienestar del Personal del Banco Santander Chile y Filiales.

La Empresa efectuará un aporte mensual equivalente a un **3,5 %** (tres coma cinco por ciento) del **sueldo base**, con un mínimo de **0,8 UF** (cero coma ocho unidades de fomento) y un máximo de **8,6 UF** (ocho coma seis unidades de fomento), por cada trabajador de la Empresa, que opte a este Fondo de Salud y Supervivencia. Por su parte, el trabajador de renta fija para acceder a los beneficios de este fondo deberá efectuar un aporte mensual de **1,5% del sueldo base** mensual, con un mínimo de **0,5 UF** (cero coma cinco unidades de fomento) y un máximo de **3,4 UF** (tres coma cuatro unidades de fomento). En el caso que se trate de un trabajador de renta variable, el aporte será sobre el total de haberes con un tope de **3,4 UF** (cinco coma cinco unidades de fomento).

El Fondo de Bienestar del Personal del Banco Santander Chile y Filiales será administrado por su Directorio. La labor primordial de esta Administración será la de negociar con entidades de salud y con las compañías aseguradoras el seguro de salud, el seguro dental, el seguro catastrófico y el seguro de vida.

En cuanto al **seguro de vida**, la cobertura del trabajador afiliado será la siguiente:

- a. **36 (treinta y seis) sueldos base**, por muerte natural.
- b. **72 (setenta y dos) sueldos base**, por muerte accidental.
- c. **36 (treinta y seis) sueldos base**, por incapacidad total y permanente.

Con todo, los respectivos pagos de estas coberturas se realizarán en la medida que el trabajador haya entregado a la respectiva compañía de seguros su declaración de beneficiarios.

De acuerdo a las estipulaciones del respectivo reglamento y términos de la póliza contratada, las coberturas por muerte tendrán un mínimo de **1.000 UF** (mil unidades de fomento) por muerte

natural y **2.000 UF** (dos mil unidades de fomento) por muerte accidental y un máximo de **10.000 UF** (diez mil unidades de fomento).

En la eventualidad que, por baja siniestralidad en la Póliza del Seguro de Vida de los trabajadores, existan devoluciones por parte de la Compañía de Seguro, los excedentes serán entregados al Fondo de Bienestar.

Asimismo, respecto de los familiares del trabajador afiliado, las coberturas adicionales por fallecimiento serán las siguientes:

- a. **Por cónyuge: 200 UF** (doscientas unidades de fomento), hasta 70 años de edad.
- b. **Por hijos: 40 UF** (cuarenta unidades de fomento), para hijos menores de 18 años de edad, ó de 24 años, si se encontrase estudiando.
- c. **Por padres: 11 UF** (diez unidades de fomento), hasta 80 años de edad. En caso de existir alguna diferencia en la cobertura con motivo de la edad estipulada en la póliza de la Compañía de Seguros, la Empresa asumirá la diferencia correspondiente.

ii. Corporación de Salud Santander

La Empresa efectuará un aporte mensual equivalente a un **3,5 %** (tres coma cinco por ciento) del sueldo base, con un mínimo de **0,8 UF** (cero coma ocho unidades de fomento) y un máximo de **8,6 UF** (ocho coma seis unidades de fomento), por cada trabajador de la Empresa, que opte por este Fondo de Salud y Supervivencia. Por su parte, el trabajador de renta fija para acceder a los beneficios de este fondo deberá efectuar un aporte mensual de **1,5% del sueldo base** mensual, con un mínimo de **0,5 UF** (cero coma cinco unidades de fomento) y un máximo de **5,5 UF** (cinco coma cinco unidades de fomento). En tanto, si trata de un trabajador de renta variable, el aporte será sobre el total de haberes con un tope de **5,5 UF** (cinco coma cinco unidades de fomento).

La Corporación de Salud Santander, será administrada por su Directorio. La labor primordial de esta Administración será la de negociar con entidades de salud y con las compañías aseguradoras el seguro de salud, el seguro dental, el seguro catastrófico y el seguro de vida.

En cuanto al **seguro de vida**, la cobertura del trabajador afiliado será la siguiente:

- a. **36 (treinta y seis) sueldos base**, por muerte natural.
- b. **72 (setenta y dos) sueldos base**, por muerte accidental.
- c. **36 (treinta y seis) sueldos base**, por incapacidad total y permanente.

Con todo, los respectivos pagos de estas coberturas se realizarán en la medida que el trabajador haya entregado a la respectiva compañía de seguros su declaración de beneficiarios.

De acuerdo a las estipulaciones del respectivo reglamento y términos de la póliza contratada, las coberturas por muerte tendrán un mínimo de **1.000 UF** (mil unidades de fomento) por muerte

natural y **2.000 UF** (dos mil unidades de fomento) por muerte accidental y un máximo de **10.000 UF** (diez mil unidades de fomento).

En la eventualidad que, por baja siniestralidad en la Póliza del Seguro de Vida de los trabajadores, existan devoluciones por parte de la Compañía de Seguro, los excedentes serán entregados a la Corporación de Salud.

Asimismo, respecto de los familiares del trabajador afiliado, las coberturas adicionales por fallecimiento serán las siguientes:

- a. Por **cónyuge: 200 UF** (doscientas unidades de fomento), hasta 70 años de edad.
- b. Por **hijos: 40 UF** (cuarenta unidades de fomento), para hijos menores de 18 años de edad, o de 24 años, si se encontrase estudiando.
- c. Por **padres: 11 UF** (diez unidades de fomento), hasta 80 años de edad. En caso de existir alguna diferencia en la cobertura con motivo de la edad estipulada en la póliza de la Compañía de Seguros, la Empresa asumirá la diferencia correspondiente.

iii. **Bienestar Social Santander:**

La Empresa, para fines de salud, efectuará al Fondo de Bienestar Social Santander, por cada empleado que se encuentre afecto o no a éste u otro instrumento individual o colectivo, y afiliado, a este Fondo, un aporte mensual equivalente a un **1 %** (uno por ciento) del sueldo base del trabajador que se afilie a este Fondo, con un mínimo de **0,2 UF** y máximo **3 UF**.

Además, la Empresa aportará la suma fija mensual de **\$17.960.-** (diecisiete mil novecientos sesenta pesos) por cada trabajador de la Empresa afiliado a este Fondo. Este monto se reajustará de acuerdo a lo establecido en la Cláusula Primera, letras **a)** y **b)**, del presente Convenio Colectivo.

Es condición esencial para el íntegro de los aportes antes mencionados, que el Fondo no discrimine, de manera alguna, en razón de ser o no el Trabajador, miembro de algún Sindicato.

En cuanto al **seguro de vida**, la cobertura del trabajador afiliado será la siguiente:

- a. **36 (treinta y seis) sueldos base**, por muerte natural.
- b. **72 (setenta y dos) sueldos base**, por muerte accidental.
- c. **36 (treinta y seis) sueldos base**, por incapacidad total y permanente.

Con todo, los respectivos pagos de estas coberturas se realizarán en la medida que el trabajador haya entregado a la respectiva compañía de seguros su declaración de beneficiarios.

De acuerdo a las estipulaciones del respectivo reglamento y términos de la póliza contratada, las coberturas por muerte tendrán un mínimo de **1.000 UF** (mil unidades de fomento) por muerte natural y **2.000 UF** (dos mil unidades de fomento) por muerte accidental y un máximo de **10.000 UF** (diez mil unidades de fomento).

Al pago de la prima de Seguro de Vida concurrirán la Empresa y los respectivos trabajadores, por partes iguales, descontándose el pago correspondiente al trabajador en las respectivas liquidaciones de remuneraciones mensuales.

En la eventualidad que, por baja siniestralidad en la Póliza del Seguro de Vida de los trabajadores, existan devoluciones por parte de la Compañía de Seguro, éstas serán aportadas al Fondo de Bienestar Social Santander en forma extraordinaria y proporcionalmente al número de socios.

Los trabajadores afiliados a este Fondo realizarán un aporte mensual de un **1%** (uno por ciento) de los sueldos base, más el valor equivalente al **50%** (cincuenta por ciento) del valor de la póliza de Seguro de Vida. Adicionalmente, en el caso de existir algún siniestro con consecuencia de muerte de algún beneficiario del Fondo, cada socio financiará el valor proporcional de la **Cuota Mortuoria**.

La prima correspondiente al seguro catastrófico será de cargo del Empleador entregando una cobertura de UF 1.000 por este concepto, tanto al titular, como a las cargas que estén aseguradas en el Fondo de Bienestar.

- D. LIQUIDACION DE AYUDAS Y BONOS:** Con los aportes indicados en la cláusula octava (Ayudas Especiales), los Fondos de Bienestar podrán pagar por su intermedio el valor bruto de los beneficios denominados en este Convenio, como "Ayuda por nacimiento o hijo nonato"; "Ayuda por fallecimiento de Familiares" y "Ayuda por Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil". Las partes declaran que estos aportes adicionales se hacen en razón de ser dichos beneficios de carácter social.

Además, la Empresa podrá entregar a los fondos los montos necesarios para que éstos paguen el valor bruto de los beneficios denominados "Bono de Vacaciones"; "Bono de Escolaridad"; "Aguinaldo de Fiestas Patrias"; "Aguinaldo de Navidad"; "Bono Preuniversitario".

Esta opción de recibir a través del respectivo Fondo de Bienestar, el pago de los conceptos anteriormente mencionados aplicará siempre y cuando el trabajador haya materializado por escrito su solicitud de recibir el pago de dichos beneficios de esta forma. También las partes están expresamente de acuerdo que, pagados de esta forma, cesará la obligación de la Empresa de pagar a los trabajadores estos beneficios.

Al otorgarse a través de los Fondos de Bienestar los beneficios antes mencionados, el trabajador está obligado a tributar, siendo de su exclusiva responsabilidad efectuar por su cuenta la declaración de renta anual, por tener estos conceptos el carácter de rentas complementarias a sus ingresos anuales.



E. **PERMISOS ESPECIALES:** La Empresa otorgará los permisos con goce de remuneraciones, que se indican en esta cláusula y que considerarán trabajados para todos los efectos legales y contractuales.

Estos permisos solo podrán ser solicitados por el trabajador en un plazo no superior a 60 días corridos del hecho que lo justifica. En caso de no usarlos dentro de este período de tiempo, se entenderá que el trabajador ha renunciado voluntariamente a este beneficio, caducando en consecuencia, el derecho a su uso.

- i. **Permiso especial familiar:** La Empresa anualmente otorgará **2 (dos) días hábiles**, para atender asuntos particulares, este permiso se puede adicionar a cualquier otro o a vacaciones.
 - ii. **Permiso por nacimiento de hijo:** La Empresa otorgará **7 (siete) días hábiles** de permiso al trabajador padre, con motivo del nacimiento de un hijo, de estos días, 5 (cinco) corresponden a los otorgados por la legislación legal vigente. El nacimiento deberá acreditarse con un certificado extendido por un médico, matrona o certificado del Registro Civil.
 - iii. **Permiso por fallecimiento del Cónyuge o Conviviente Civil o Hijos del trabajador:** La Empresa otorgará **7 (siete) días hábiles** de permiso, los que se imputarán a los legales.
 - iv. **Permiso por fallecimiento del Padre, Madre y Hermano.** La Empresa otorgará **5 (cinco) días hábiles** de permiso, los que se imputarán a los legales.
 - v. **Permiso por examen de grado:** Con motivo de rendir el trabajador su examen de grado (de carreras profesionales y técnicas), por única vez, la Empresa otorgará a los trabajadores **3 (tres) días hábiles** de permiso.
 - vi. **Permiso en caso de siniestro:** La Empresa otorgará permisos con goce de remuneraciones en casos graves evaluados por la Trabajadora Social de la División Personas.
 - vii. **Permiso por Matrimonio y Acuerdo de Unión Civil:** Con motivo de su matrimonio o acuerdo de unión civil, el trabajador tendrá derecho a **5 (cinco) días hábiles** de permiso, los que son imputables a los legales.
 - viii. **Permiso por intervención quirúrgica del Cónyuge e Hijos:** La Empresa otorgará un permiso con goce de remuneraciones con motivo de intervención quirúrgica del cónyuge o hijos. El otorgamiento y la extensión de este permiso será evaluado por la Trabajadora Social y determinado por División Personas, a quien el trabajador deberá acreditar la intervención antes indicada.
- F. **SALA CUNA:** La Empresa, y de acuerdo a la ley, por cada hijo o hija menor de dos años de edad de sus trabajadoras o, trabajadores que tengan legalmente reconocida la tuición de su hijo o hija, pagará directamente a la sala cuna reconocida por la Junta Nacional de Jardines Infantiles y con la cual tenga Convenio, una mensualidad con un monto máximo de **12,5 UF** (doce coma cinco unidades de fomento) brutas. Además, pagará una cuota igual al año, por concepto de matrícula.

Para estos efectos la Empresa informará a las trabajadoras y trabajadores las salas cunas a las que pueden llevar a sus hijos y cuya mensualidad no es superior al monto indicado.

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

Si en la Ciudad donde presta servicios, no existiese sala cuna o no hubiere cupo, la Empresa con las trabajadoras o trabajadores, acordarán un procedimiento para compensar a ellas la obligación correspondiente.

La Empresa se reserva el derecho de verificar la asistencia a la Sala Cuna, calidad de esta y circunstancias que da lugar a la situación de excepción descrita en el párrafo anterior.

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

Compensación sustitutiva de Beneficio de Sala Cuna

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

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

En virtud de lo anterior y siempre a solicitud expresa escrita de la trabajadora, la Empresa otorgará a ésta un Bono Compensatorio mensual sustitutivo del beneficio de Sala Cuna para el cuidado de su hijo menor de dos años, ascendente a la cantidad de **12,5 UF** (doce coma cinco unidades de fomento) brutas.

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

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

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

- G. JARDIN INFANTIL:** La Empresa otorgará una ayuda para gastos en que incurra cada trabajadora por concepto de Jardín Infantil o Centro educativo análogo, por cada hijo reconocido como carga familiar, que tenga dos años cumplidos y no haya cumplido los 4 años y seis meses de edad. Este pago por jardín infantil tendrá un monto máximo mensual de **7 UF** (Siete unidades de fomento) brutas. Además, se pagará una cuota del mismo monto al año por concepto de matrícula.

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

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

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

La Empresa se reserva el derecho de verificar la asistencia al Jardín Infantil o Centro Educativo, calidad de éste y circunstancia que da lugar a la situación de excepción descrita en el párrafo anterior.

Además, este beneficio se le entregará a quien tenga a su cuidado un menor por habersele otorgado judicialmente la tuición o cuidado personal, para lo cual debe presentar el correspondiente certificado emitido por el tribunal. Igualmente obtendrá este beneficio el padre en caso de fallecimiento de la madre hasta los cuatro años y seis meses de edad del menor.

- H. PREMIO MEJOR PUNTAJE PSU O EQUIVALENTE:** Los hijos de los trabajadores que obtengan un mínimo de **765 puntos**, en el promedio de los puntajes de las pruebas de lenguaje y matemática o en alguna de las específicas de ciencias o en historia, podrán postular a este premio.

Este premio se otorgará a no más de 10 (diez) hijos de trabajadores del Grupo Santander Chile por año, ordenadas jerárquicamente según promedio o puntaje obtenido según corresponda.

El estímulo por recibir es de \$ 1.000.000.- líquidos (Un millón de pesos).

Las partes entienden que el número de premios a que se alude en esta letra comprende incluso las que se expresen en otros instrumentos colectivos que el Grupo Santander Chile tenga vigentes.

- I. FONDO DE BECAS PARA HIJOS UNIVERSITARIOS DESTACADOS, CARGAS FAMILIARES:** Existirá un Fondo único total anual de \$277.000.000.- (doscientos setenta y siete millones de pesos) para ayudar a financiar parte de los estudios de los hijos de todo el personal del Grupo Santander Chile, afecto a éste u otro instrumento individual o colectivo, que sean cargas familiares legalmente reconocidas y que cursen Estudios Técnicos superiores o Universitarios.

Este aporte reemplaza absolutamente a las estipulaciones de los respectivos Convenios Colectivos celebrados con anterioridad al presente Convenio entre los trabajadores afectos y el Grupo Santander Chile.

El valor del Fondo antes indicado se reajustará en enero de cada año, aplicándose su primer reajuste en enero de 2021 de acuerdo a la variación que experimente el IPC entre los meses Enero y diciembre del año anterior.

Se aplicará la reglamentación establecida por la División Personas.

- J. FONDO BECAS ESTUDIOS TRABAJADORES:** El Grupo Santander Chile establece en favor de todos sus trabajadores, afectos a éste u otro instrumento individual o colectivo, un Fondo único total anual para Becas, que se financiará con aportes de la Empresa, para ayudar a financiar parte de los estudios universitarios o técnicos, en establecimientos de educación superior reconocidos oficialmente por el Estado.

El monto máximo de aporte a este Fondo por parte del Grupo Santander Chile será de \$ 345.000.000.- (trescientos cuarenta y cinco millones de pesos), este aporte reemplaza absolutamente a las estipulaciones de los respectivos Convenios Colectivos celebrados con anterioridad al presente Convenio entre los trabajadores afectos y el Grupo Santander Chile.

Este valor se reajustará en enero de cada año, aplicándose su primer reajuste en enero de 2021 de acuerdo a la variación que experimente el IPC entre los meses Enero y diciembre del año anterior, ambos meses inclusive.

Se aplicará a este Fondo la reglamentación establecida por la División Personas, quien administrará el derecho a Beca y por ende el Fondo.

- K. REMUNERACIONES EN CASO DE LICENCIA MEDICA:** En caso de licencia médica por enfermedad, accidente de trabajo, trayecto o enfermedad profesional, la Empresa hasta por un periodo de tres meses pagará a todo trabajador sus remuneraciones fijas habituales en forma íntegra. En el caso de trabajadores de rentas variables se considerará para estos efectos sólo la remuneración fija hasta el tope

imponible vigente. Todo lo anterior, sin perjuicio de que la Empresa recupere de la respectiva entidad previsional la parte relativa al subsidio correspondiente.

Los trabajadores se obligan a presentar su licencia médica en la Empresa dentro de los **2 (dos) primeros días hábiles**, desde la fecha de inicio del reposo y a realizar todas las gestiones requeridas por la respectiva institución de salud durante el proceso de resolución de su licencia.

El trabajador se obliga a realizar ante la respectiva entidad de salud (Isapre o Fonasa) y ante los organismos contralores (Compin y/o Superintendencia de Salud) las gestiones de reclamos y apelaciones que correspondan con motivo del rechazo o reducción al pago del subsidio médico, en un plazo no superior a 60 (sesenta) días a contar de la fecha de resolución de la respectiva institución de salud. Asimismo, deberá informar a la División Personas, el estado de las apelaciones, presentando, dentro del mismo plazo, los documentos que acrediten dichos trámites.

El trabajador autoriza a la Empresa para efectuar los descuentos correspondientes, cuando los motivos del rechazo o reducción al pago del subsidio médico sean atribuibles a responsabilidades del trabajador o bien, no haya realizado ni acreditado todas las gestiones destinadas a revertir el rechazo de la entidad previsional indicadas en el párrafo anterior.

La Empresa se reserva el derecho de analizar los casos que pueden constituir abuso, comunicando a las respectivas directivas de los Fondos de Bienestar.

Cada vez que una licencia médica supere el periodo de **3 (tres) meses**, una comisión de la División Personas evaluará si corresponde que la Empresa continúe pagando en forma íntegra las remuneraciones y notificará al trabajador para que a contar de esa fecha cobre directamente el subsidio en la entidad que corresponda.

Cuando el trabajador pierda el derecho a la mantención de renta, este beneficio sólo podrá ser recuperado después de **6 (seis) meses** sin haber tenido licencias médicas.

- L. FONDO DE AYUDA:** Existirá un Fondo único total que estará destinado a eventos circunstanciales y de emergencia que afecten a todo el universo del personal del Grupo Santander Chile afecto a éste u otro instrumento colectivo y regirá a contar de enero del año 2021. Para estos efectos el Grupo realizará un único aporte durante la vigencia del presente convenio de **\$235.000.000.-** (doscientos treinta y cinco millones de pesos), no reajustables, fijos e inamovibles, más los excedentes existentes a la fecha.

Su administración, control y reglamentación estará a cargo de la División Personas.

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

- M. VESTUARIO:** La Empresa entregará este beneficio a aquellos trabajadores que tengan un cargo asociado a un grado menor o igual a 11 (once), incluyendo aquellos cargos que se detallan a continuación:

- i. **Personal Femenino:** Las trabajadoras que se desempeñen en cargos de jornada diaria completa, recibirán **2 (dos) tenidas de uniformes al año (1 blazer, 3 blusas, 1 pantalón y 1 falda)**, correspondientes a las temporadas de invierno y verano. Las trabajadoras que se desempeñen en cargos de jornada diaria parcial recibirán 2 blusas tipo Oxford para las temporadas de verano e invierno y 1 polar sin manga para temporada invierno.

Cuando una trabajadora afecta a este beneficio sea promovido a un cargo del área comercial, dejará de tener derecho a continuar recibiendo este beneficio.

- ii. **Personal Masculino:** Los trabajadores que se desempeñen en los cargos de jornada diaria completa recibirán **3 (tres) camisas tipo Oxford** en temporada de verano e invierno y 3(tres) camisas Oxford en temporada de verano. Los trabajadores que se desempeñen en cargos de jornada parcial recibirán 2 camisas tipo Oxford en temporada verano e invierno y adicionalmente 1 polar o 1 chaleco sin mangas en temporada de invierno.

La entrega y el uso de este beneficio se regirán por la Política de Uniformes Corporativos que emane de la División Personas.

Cuando un trabajador afecto a este beneficio sea promovido a un cargo del Área Comercial, dejará de tener derecho a continuar recibiendo este beneficio.

- N. BONO DE PERMANENCIA:** Se reconocerá por única vez a los trabajadores que cumplen **5, 10 y 15 años** continuos o ininterrumpidos en la Empresa con un Bono de Permanencia ascendente a 2, 4 y 6 UF brutas respectivamente.

Este bono se pagará en el mes junio de cada año a los trabajadores con contrato vigente a la fecha de pago y que cumplan en dicho año, el requisito para obtener el beneficio.

- O. BONO COMPROMISO Y FIDELIDAD ENTRE 20 Y 45 AÑOS DE ANTIGÜEDAD:** Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa otorgará un premio por Compromiso y Fidelidad más un bono líquido en dinero equivalente en US\$, a los trabajadores que cumplan los siguientes años de antigüedad en el Grupo Santander Chile:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	MONTO EN US\$
20	500
25	700
30	1.200
35	2.500
40	4.000
45	5.000

Este bono se pagará en el mes junio de cada año a los trabajadores con contrato vigente a la fecha de pago y que cumplan en dicho año, el requisito para obtener el beneficio, independiente de cuando se realice la ceremonia.

Para el cálculo de este bono líquido, se utilizará el valor equivalente en pesos del dólar observado al primer día hábil del mes de pago.

Además, para aquellos trabajadores que cumplan 45 años en la Empresa, se les premiará por única vez con el costo de **dos pasajes a España** en clase económica.

NOVENO: FECHAS DE PAGO DE REMUNERACIONES

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

DECIMO: INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO

A. La Empresa pagará a los trabajadores con una antigüedad superior a 1 (un) año y cuyo contrato de trabajo termine por decisión del empleador, es decir, por las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, o de la norma que lo reemplace, una indemnización por años de servicio, equivalente a 30 (treinta) días de la última remuneración mensual devengada, sin topes legales, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, que hubieren trabajado en forma continua para la Empresa y/o sus antecesores, reconocidos en sus respectivos contratos de trabajo. Respecto de las demás causales de despido se aplicará lo establecido en el Código del Trabajo.

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

Para el cálculo de las indemnizaciones pactadas en la presente cláusula, no se descontará el incremento provisional estatuido por los artículos 2 y 4 del DL 3.501, respecto de aquellos trabajadores que pudieren ser afectados por dicha norma.

Las partes acuerdan que en el evento que los Tribunales de Justicia declararen que la causal del artículo 161 del Código del Trabajo es injustificada el incremento legal del 30% o el que lo reemplace, no se aplicará sobre la indemnización por años de servicio establecida en el párrafo primero de esta cláusula, sino que sobre la indemnización por años de servicios legal aplicándose en consecuencia para estos efectos los topes legales.

- B. En caso de fallecimiento del trabajador, la Empresa pagará la indemnización por años de servicio sin los topes legales a sus herederos en la forma establecida en la ley. Para estos efectos, los herederos deberán realizar previamente todos los trámites y cumplir todos los requisitos para acceder a los bienes de la sucesión.
- C. Adicionalmente, la Empresa destinará anualmente un presupuesto para retiros voluntarios de acuerdo a los requisitos señalados en procedimiento de retiro establecido por la División Personas para estos efectos.

Sin perjuicio de lo anterior, serán requisitos mínimos para su otorgamiento:

- Tener 10 años continuos de antigüedad en el Grupo Santander Chile.
- Tener cumplidas las siguientes edades: hombres 60 años o más y mujeres 58 años o más.
- Tener evaluación de desempeño con resultado Cumple Totalmente o superior.

El beneficio contempla el pago de una indemnización voluntaria equivalente al valor de los años de servicio sin topes legales, previa suscripción de un finiquito por Mutuo Acuerdo de las Partes, ante un Ministro de Fe, sin reserva de derechos.

La procedencia del beneficio estará sujeta a la existencia de fondos disponibles en el respectivo presupuesto anual determinado por la División Personas que ascenderá a un monto fijo anual de \$500.000.000.- (quinientos millones de pesos), que no serán acumulables de un año a otro. Este presupuesto anual corresponde a todo el Grupo Santander Chile.

Así por ejemplo si se ha otorgado en el respectivo año el retiro voluntario a 8 personas y no existen fondos disponibles para otorgarlos a otros trabajadores se limitará el beneficio hasta los trabajadores que lo percibieron y no se acumulará para el año siguiente.

En el evento de existir trabajadores que queden fuera de este beneficio por agotarse los fondos anuales en proporción a sus años de servicios, tendrán prioridad al año siguiente.

Para postular a este beneficio se estará a lo establecido en el procedimiento que tiene la Empresa para estos efectos.

DÉCIMO PRIMERO: PRÉSTAMOS.

Aquellos trabajadores con contrato de trabajo indefinido y en su calidad de Cliente de Banco Santander Chile podrán solicitar algunos de los siguientes préstamos a través de la Banca Única, los cuales sólo serán otorgados con abono en cuenta corriente Banco Santander:

- A. CRÉDITO PERSONAL APURO:** Este préstamo está destinado a cubrir imprevistos graves imposterables (por catástrofe nacional, el cual es evaluado por la División Personas. Su monto máximo será de \$400.000.- (cuatrocientos mil pesos), con un plazo de pago de hasta 6 meses y sin interés. (tasa cero)
- B. CRÉDITO PERSONAL PROTECCIÓN (Ex Crédito Auxilio):** Este préstamo está destinado a cubrir necesidades sociales imposterables, como: enfermedad, siniestros, gastos educacionales. El monto de este crédito es de \$1.200.000.- (un millón doscientos mil pesos) con un plazo de pago de hasta 12 meses y con una tasa de 0,5% mensual.
- C. CRÉDITO PERSONAL APOYO (Ex Crédito 84-4):** Destinado a cubrir necesidades especiales de consumo o inversión, con un monto máximo de tres sueldos base, con un plazo de pago de hasta 24 meses.
- La cuota mensual se fija de acuerdo a la tasa de interés vigente en el mes de curso, hasta el penúltimo mes del período de pago, siendo la última cuota distinta dado que asume las diferencias de tasa experimentada los meses anteriores (tasa variable mensual).
- El trabajador no podrá solicitar un mismo préstamo teniendo saldo vigente de éste.
- De producirse situaciones excepcionales, estas serán resueltas por la comisión integrada por División Personas, Banca Única y Gerencia de Riesgos.
- D. SUPER CONSUMO PERSONAL:** Crédito de consumo, destinado a cubrir necesidades de inversión que implique un crecimiento personal del trabajador. Monto de acuerdo a política de riesgo vigente y por un máximo de pago de hasta 84 (ochenta y cuatro) meses. Para plazos de pago superiores a 60 (sesenta) meses se deberá contar con la aprobación de la División Personas y la Gerencia de Riesgo.
- Exige evaluación de riesgo y debe ser con abono a cuenta corriente Banco Santander.
- E. SUPER HIPOTECA:** Es un crédito destinado a la compra de la primera vivienda, cuyo destino sea casa habitación de uso familiar. Financiamiento primera propiedad 90%. En el caso de una segunda propiedad el financiamiento se ajusta a política de riesgo vigente. La tasa es entregada por la Gerencia Segmento Precio, para trabajadores con una antigüedad menor a tres años en el Grupo Santander Chile se cobrará un spread de 0,5 %. Plazo mínimo de pago de 5 años y máximo de 30 años. Exige evaluación de riesgo y se ajusta a la política de riesgo vigente, debe ser con abono a cuenta corriente Banco Santander.
- F. LINEA DE CRÉDITO AUTOMÁTICA SANTANDER:** La línea tendrá un spread 0 y se rige por la Tasa Interés Convencional de operaciones entre UF 200 y UF 5.000.-
- G. PLAN DE CUENTAS CORRIENTES SIN COMISIÓN:** Cuenta Corriente, Tarjeta de Crédito, Línea de Crédito y Redbanc. Planes especiales con tarjeta Worldmember y Limited a precio especial que determine la Empresa, por ser trabajador del Grupo Santander Chile.
- H. TARJETAS DE CRÉDITO:** Condiciones preferenciales que determine la Empresa para la obtención de Tarjetas Limited, Worldmember, Platinum y Life por ser trabajador del Grupo Santander Chile.
- I. INVERSIONES:** Condiciones preferenciales para Depósitos a Plazo que determine la Empresa por ser trabajador del Grupo Santander Chile.
- J. SEGUROS:** Descuentos para trabajadores en seguros que determine la Empresa.

Todos los beneficios que se pactan en este instrumento se han fijado en montos brutos, con excepción del Premio Mejor Puntaje PSU, Bono Compromiso y Fidelidad y Becas Trabajador e Hijo de Trabajador que se pagan en forma líquida.

p. BANCO SANTANDER CHILE

MIGUEL MATA HUERTA

Gerente General

MARIA EUGENIA DE LA FUENTE NUÑEZ

Gerente División Personas

JORGE PEÑA COLLAO

Gerente Relaciones Laborales y
Servicios Personas

p. Sindicato Interempresas Grupo Santander Chile

Marcelo Rojas Cruz

Presidente

Karen Mira Candía

Secretario

Rubén Arévalo Sáez

Tesorero