

**CONVENIO NEGOCIACIÓN COLECTIVA
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE SEGUROS
VIDA SECURITY PREVISIÓN S.A.**

En Santiago, 01 de Diciembre de 2016, entre Seguros Vida Security Previsión S.A., en adelante “La Compañía”, representada por su comisión negociadora compuesta por doña Paula Ríos Palma, Gerente de Cultura Vida, don Esteban Fuenzalida Cartes, Gerente de Operaciones y don Rodrigo Guzmán Leyton, Gerente de Administración y Finanzas, y por la otra, el Sindicato de Trabajadores Administrativos de Seguros Vida Security Previsión S.A., en el adelante “El Sindicato”, representados por su directiva compuesta por su Presidente don René Pizarro Pizarro, su secretaria doña Gloria Gutiérrez de la Parra y su Tesorera doña Paola Muñoz Godoy, con poder para representar a los trabajadores asociados, se celebra el siguiente Convenio Colectivo:

CLAUSULA PRIMERA: Partes

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regirá las relaciones laborales entre la Compañía y los trabajadores de la misma que tengan contrato de trabajo vigente e indefinido, que se encuentran asociados al Sindicato, que para todos los efectos se considerará parte integrante de este instrumento. Además se consideran a todos los nuevos Socios que puedan sumarse durante la vigencia del presente Convenio.

Las partes vienen a señalar que el presente convenio colectivo tendrá una duración de 48 meses, a contar del 01 de diciembre del 2016 hasta el 01 de diciembre del 2020.-

CLAUSULA SEGUNDA: Objeto y Campo de Aplicación

El presente Convenio colectivo tiene por objeto fijar y establecer las condiciones comunes de trabajo, de beneficios y de remuneraciones entre La Compañía y los trabajadores que son parte de este instrumento, en las circunstancias que en él se estipulan, declarando y dejando expresa constancia que el único documento colectivo que rige las relaciones existentes entre Empleador y Trabajadores es el presente Convenio. Asimismo se declara que los beneficios que se estipulan en el presente convenio son en valores brutos y que para gozar de los beneficios contemplados es condición esencial tener contrato vigente a la fecha del pago del respectivo beneficio. Las partes hacen presente que este convenio colectivo rige para el personal afiliado al convenio colectivo y todos aquellos trabajadores a los que la Compañía le haga extensivo en Convenio, en cuyo caso, la Compañía deberá dar cumplimiento con lo dispuesto en el Código del Trabajo, enterando en el Sindicato un 75% de la cuota sindical, que descontará a dichos trabajadores.

Las partes también hacen presente que este convenio colectivo rige sólo para el personal administrativo afiliado al sindicato, que no tiene renta variable por venta u otra actividad que esté sujeta a metas o incentivos. No obstante lo anterior, sólo y exclusivamente para

los cargos de Ejecutiva de Servicio al Cliente (directo o telefónico), Ejecutivos de Post Venta y Asistentes de Venta y de Mantenimiento de Colectivos, se levanta esta restricción.

CLAUSULA TERCERA: Bonos, Becas y Permisos

Bono de Participación, de Cumplimiento de Presupuesto y de Cumplimiento Meta ROE

La Compañía cancelará un **Bono de Participación** de UF 50 Brutas anuales, pagaderas semestralmente mientras dure el convenio colectivo, divididas en UF 30 en el mes de marzo y UF 20 en el mes de junio de cada año, a todos los empleados afectos a este instrumento y que se encuentran con contrato de trabajo vigente al momento del pago y que tengan al menos 6 meses de contrato al momento del pago.

De igual modo, para los **Bonos de Cumplimiento de Presupuesto y/o de ROE**, que se explican más adelante, es condición necesaria el tener al menos 6 meses de contrato vigente al momento del pago efectivo, aunque este pago se haga en forma adelantada, vale decir, a la fecha que se acuerde el pago del beneficio son la Directiva del Sindicato, el trabajador debe tener los 6 meses de antigüedad.

Bono de Cumplimiento de Presupuesto y ROE:

En forma adicional al Bono de Participación, la Compañía entregará los siguientes Bonos como premio al aporte de cada trabajador al cumplimiento a las metas globales de la empresa:

El **Bono de Cumplimiento de Presupuesto** se paga si es que la empresa logra cumplir o superar el 100% del Presupuesto de utilidades establecido para el año en análisis.

El **Bono ROE** se paga si la Compañía logra un ROE al menos igual o superior al ROE meta. El ROE está definido como la Utilidad Neta del año dividida por el promedio de los patrimonios totales mensuales entre diciembre del año anterior al análisis y diciembre del año de análisis. Este ROE debe ser aprobado por la Junta Ordinaria de Accionistas de cada año. Estos bonos se pagarán en Abril o Mayo, dependiendo de cuando esté la información contable disponible.

AÑO	Cumplimiento del 100% del PRESUPUESTO	Si el ROE es =>16%	Si el ROE es =>20%
2017	7 UF	4 UF	6 UF
2018	7 UF	4 UF	6 UF
2019	7 UF	4 UF	6 UF

Para el caso del año 2016, en la remuneración de Diciembre del 2016 se adelantará parte del pago del Bono de Participación (UF 7.7) y se pagarán a todo evento los Bonos de cumplimiento de Presupuesto (UF 7) y el Bono de ROE =>16% (UF 4), pagándose un adicional total en el mes de Diciembre del 2016 equivalente a UF 18.7.- para cada trabajador que tenga al menos 6 meses de antigüedad a la fecha de pago, que en este caso es Diciembre del 2016.

Debido a este adelanto, el Bono de Participación que se pagará a quienes cumplan los requisitos en Marzo del 2017 será de UF 25 y el de Junio de UF 17.3 y se entenderán pagados los Bonos de Cumplimiento de Presupuesto y Roe =>16% para la gestión 2016.

Las partes dejan establecido que los bonos descritos que se acuerdan en esta cláusula reemplazan en su totalidad a las estipulaciones sobre comisiones por ventas, bonificaciones o participaciones en las utilidades y, en general, sobre cualquiera otra remuneración variable que se contengan en los contratos individuales o en los instrumentos colectivos que pudieren afectar a los trabajadores sujetos a las cláusulas del presente convenio colectivo, excepto para el caso de los Ejecutivos de Servicio al Cliente (directo o telefónico), Ejecutivos de Post Venta y Asistentes de Venta y de Mantención de Colectivos,.

Bono Ahorro Jubilación 1+1: Para aquellos trabajadores que decidan generar un aporte voluntario para sus fondos de jubilación (APV), la empresa contribuirá con la misma suma mensual, con un tope anual equivalente al mismo monto aportado por el trabajador con tope de \$ 180.000 anuales, en forma de Deposito Convenido. Este aporte se iniciará en Diciembre de 2017, de acuerdo a lo que el trabajador haya incorporado en el 2017.

La Compañía podrá proponer al Sindicato un APV Colectivo o general para hacer los aportes.

Bono PSU: Se considerará para este beneficio a los hijos de los empleados que obtengan los 3 mejores puntajes de la PSU en cualquiera de las pruebas rendidas. La Compañía beneficiará al alumno con un Bono equivalente a UF 5 líquidas a nombre del hijo del empleado. Para postular a este premio El empleado deberá enviar los antecedentes que corresponda a la Compañía, para que esta una vez recibida la información seleccione a las 3 mejores notas entre los postulantes. Este beneficio se paga sólo una vez por niño.

Bono Vacaciones: Cuando un trabajador, afecto a este convenio, solicite por los sistemas de La Compañía al menos 10 días hábiles corridos de vacaciones legales o progresivas, se le incorporará a su remuneración un bono de UF 9 brutas. Este bono se liquidará dentro del mismo mes del inicio de las vacaciones, siempre y cuando sus vacaciones hayan sido solicitadas y aprobadas antes del día 20 de ese mes, y sólo tendrá derecho a este beneficio una vez por año calendario.

Para hacer uso de este beneficio no se pueden adelantar vacaciones.

Beneficio Adicional: si la persona se toma quince días corridos de vacaciones legales o progresivas, tendrá derecho a dos días extra de vacaciones no imputable a éstas, siempre coordinado y con la autorización de su jefatura directa y debidamente ingresadas en los sistemas de La Compañía, y siempre que estos días de vacaciones sean solicitados en forma inmediata a los 15 días ya mencionados. Si la persona se toma diez días corridos de vacaciones legales o progresivas en temporada baja (de Abril a Noviembre), tendrá derecho a un día más de vacaciones, no imputable a éstas, bajo las mismas condiciones anteriores.

El empleado podrá tener este beneficio siempre que su saldo de vacaciones registrado en los sistemas de la Compañía no supere los 30 días sumando legales y progresivos.

Bono de Reemplazo: Para todos los empleados cuyo cargo vigente corresponda al de administrativo y que realicen un reemplazo, originado por licencia médica superior a 15 días hábiles o por uso del feriado legal, de funciones asociadas a un cargo de mayor o igual nivel o responsabilidad, recibirán un Bono de Reemplazo. El monto de este Bono será equivalente al 50% de la diferencia de sueldo base diario de mercado (punto medio bandas) entre el cargo reemplazado y el cargo actual del reemplazante con un tope diario hábil de \$ 7.500 brutos. Este Bono se pagará siempre y cuando los días de reemplazo sean superiores a 15 días hábiles corridos siendo el primer día pagado aquel correspondiente al día 16 del período de reemplazo. Este bono se pagará junto con la remuneración del mes siguiente de efectuado el reemplazo, siempre y cuando se haya informado anticipadamente a Cultura Vida de la Compañía con VB° de jefatura y gerencia respectiva.

Beca Escolaridad Universitaria y/o Técnico Profesional: La Compañía mantendrá 7 Becas anuales para los hijos de trabajadores que estén cursando estudios superiores (carreras técnicas y/o universitarias), siempre y cuando el empleado y el estudiante cumplan con los requisitos pre establecidos para optar a esta Beca. El monto de la Beca equivale al 60% del arancel mensual de la carrera. Este Bono se paga mensualmente al trabajador a través de liquidación de sueldo en 10 cuotas.

Para acceder a la Beca el empleado deberá presentar oportunamente los antecedentes y formularios requeridos para la postulación y renovación de la Beca en las fechas establecidas por la Compañía.

Los requisitos generales, no obstante la Compañía pueda establecer otros, para optar a esta Beca son los siguientes:

- Hijos de empleados que tengan una antigüedad mínima de 3 años en la Compañía, con contrato indefinido.
- El hijo(a) deberá tener la calidad de carga familiar del empleado (padre o madre) vigente en la Caja de Compensación.
- El hijo(a) deberá estar postulando o cursando una carrera Técnica, Técnica Profesional o Universitaria reconocida por el Ministerio de Educación. Este beneficio no aplica para estudios de enseñanza básica y media, postgrado o preuniversitarios.
- Podrá postular sólo un hijo por empleado.

CLAUSULA CUARTA: Asignación de Colación

La Compañía pagará a cada trabajador una asignación de colación o un Vale de Almuerzo ascendente a \$ 5.000.- por día hábil trabajado entre Lunes y Jueves. Este bono de colación diario o Vale de Almuerzo diario se pagará en forma proporcional cuando el trabajador se encuentre con licencia médica, descanso maternal o permiso sin goce de sueldo, pero se considerará en forma íntegra cuando el trabajador esté haciendo uso de vacaciones legales o algún permiso contemplado en el presente convenio.

Esta asignación podrá solicitarse como Bono de Colación en la remuneración o como vale de almuerzo. Si es pagado como Bono de Colación, se reajustará por variación trimestral del IPC según se indica en la cláusula séptima

En el caso de tomar la opción de Vale de Almuerzo, este beneficio se empezará a pagar en Enero del 2017 y su monto se reajustará en forma anual en Diciembre de cada año a partir de Diciembre del 2017, de acuerdo al IPC del año.

Excepcionalmente, este beneficio se podrá extender a otros empleados de la Compañía no contemplados en este Convenio.

CLAUSULA QUINTA: Asignación de Movilización

La Compañía pagará a cada trabajador administrativo una asignación de movilización ascendente a \$ 1.700.- por día hábil trabajado del mes. Esta asignación diaria de movilización se pagará proporcional cuando el trabajador se encuentre con licencia médica, descanso maternal o permiso sin goce de sueldo, pero se pagará en forma íntegra cuando el trabajador esté haciendo uso de vacaciones legales o algún permiso contemplado en el presente convenio.

Este monto se reajustará trimestralmente de la misma forma que se reajustan los sueldos y que aparece detallada en la Clausula Séptima.

CLAUSULA SEXTA: Gratificación Legal

La gratificación legal anual del trabajador será de 4,75 ingresos mínimos mensuales. Esta suma se pagará por el empleador al trabajador dividida en doce cuotas mensuales, iguales y sucesivas, conjuntamente con la remuneración mensual del período. De esta forma, La Compañía cumple con la obligación del pago de la gratificación legal conforme a la legislación vigente.

CLAUSULA SEPTIMA: Reajustabilidad de los sueldos durante la vigencia del Convenio Colectivo

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los sueldos base y los bonos diarios de movilización serán reajustados trimestralmente en un porcentaje igual al 100% de la variación acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC) en el trimestre inmediatamente anterior a aquel mes en que procede realizar el reajuste.

Dichos reajustes se aplicarán en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre de cada año.

Ante la eventualidad de IPC trimestral negativo, no se aplicará el ajuste negativo, si no que se mantendrá el sueldo base vigente del trabajador. En caso de que el Trabajador haya ingresado a prestar servicios con menos de 3 meses de anticipación a la fecha en que corresponde pagarle el primer reajuste, el sueldo se reajustará en dicha oportunidad sólo en la proporción de meses trabajados en dicho trimestre.

Adicionalmente, la Compañía establecerá los siguientes incrementos de los sueldos base de las personas involucradas en la presente negociación colectiva:

Diciembre del 2016	2.7%
Diciembre del 2017	2%
Diciembre del 2019	2%
Diciembre del 2020	2%

Una vez aplicado este reajuste, la Compañía subirá todos los sueldos base a un mínimo de \$ 500.000 a partir de Diciembre del 2016.

Los incrementos antes descritos son independientes de los aumentos de remuneraciones que deban hacerse por cambios de cargo o ajustes en la escala de remuneraciones.

Anticipos de sueldo

La Compañía anticipará mensualmente el día 15 de cada mes o día hábil anterior, hasta el 40% del sueldo base mensual a cada uno de los trabajadores que lo solicite, siempre y cuando el saldo de su remuneración a pagar en la fecha de pago mensual permita cubrir los descuentos por planilla que tenga cada trabajador, es decir su capacidad de endeudamiento lo permita, según previa evaluación.

CLAUSULA OCTAVA: Condiciones de Trabajo:

Jornadas Especiales: Para los días 17 de septiembre, 24 de diciembre, y 31 de diciembre se autorizará la salida anticipada del personal a partir de las 13:00 hrs.

Uniformes:

Durante la vigencia del presente convenio, La Compañía otorgará la siguiente ropa de trabajo a los trabajadores que desempeñen cargos de nivel administrativo:

Uniforme femenino administrativas:

- 1 Chaqueta o blazer, para dos temporadas
- 1 Pañuelo si corresponde al estilo del uniforme
- 1 Gillette o chaleco en el caso de uniforme de invierno, para dos temporadas
- 3 Faldas y/o pantalón (tres prendas) para dos temporadas
- 3 Blusas para cada temporada

Para planificar la entrega de este beneficio se debe considerar que:

Para el invierno 2017, corresponde actualizar las 3 blusas.

Para la Primavera 2017-Verano 2018, corresponde uniforme de verano completo.

Uniforme masculino administrativos (una vez al año):

- 2 camisas + 1 chaleco o jacket

Uniforme masculino personal con el cargo de auxiliar o junior:

2 trajes
4 corbatas
6 camisas
1 chaleco

2 pares zapatos

Sólo para este caso, este beneficio se puede cambiar por una Tarjeta o Gift Card de tienda comercial que tenga ropa para hombres por un monto de \$ 115.000.- dos veces al año (en otoño y primavera).

Todo el vestuario mencionado será acorde a las temporadas y su diseño y valor será determinado por La Compañía en acuerdo con los delegados que el Sindicato designe. Los trabajadores que perciban este beneficio tendrán la obligación de usar la ropa de trabajo de la temporada correspondiente. Será exigible el cumplimiento del uso del uniforme, dado que su incumplimiento es considerado una falta grave en los términos establecidos en el N°7 del Artículo 160 del Código de Trabajo.

CLAUSULA NOVENA: Indemnización en caso de Fallecimiento del Empleado y pago de Licencia Médicas

Para los casos en que el contrato de trabajo termine por la aplicación de la causal del artículo 159, N°3 del Código del Trabajo, es decir muerte del trabajador, La Compañía pagará la indemnización por año de servicios y fracción superior a 6 meses equivalente a la que correspondería en caso de aplicarse cualquiera de las causales del artículo 161 y con las limitaciones establecidas por los artículos 163, inciso segundo, 172, inciso final, Séptimo y Noveno transitorio, todos del código del trabajo, a la o las personas que el trabajador haya dejado formalmente como beneficiarios de la póliza de vida en el respectivo seguro de vida. No obstante lo anterior, La Compañía deberá descontar de esta indemnización todas las deudas que haya contraído con La Compañía (anticipo de gastos médicos, anticipo de subsidios, etc.), así como, cualquier anticipo de indemnización otorgado en vida al trabajador.

Pago de Licencias

Para los empleados que presenten Licencia Médica, la Compañía entregará un subsidio equivalente por los tres primeros días cuando éstos no sean cubiertos por la Isapre o Fonasa. El trabajador tiene derecho a este beneficio hasta 3 veces en el año.

CLAUSULA DECIMA: Préstamos

Préstamo Confidencial:

La Compañía otorgará a todos los empleados que tengan como mínimo antigüedad de 1 año y evaluación de desempeño al menos en lo esperado, un préstamo confidencial equivalente a 4 sueldos líquidos pagaderos en 30 meses, sin interés. Para acceder a este préstamo, el empleado no podrá tener un saldo de préstamo anterior pendiente de pago. La cuota mensual no puede exceder el 15% del sueldo líquido mensual y será descontada a

través de liquidación de sueldo. Se tomará en consideración el desempeño individual del empleado así como el nivel de endeudamiento que éste tenga, como antecedente para evaluación en el otorgamiento del crédito.

Préstamo de salud asociado a contingencia grave

En el caso de que el trabajador, su cónyuge o hijo tenga que hacer frente a un gasto inesperado que supere su capacidad inmediata de pago, la Compañía, teniendo en consideración el nivel de endeudamiento del trabajador, podrá generar un préstamo para cubrir el pago de Isapre o Fonasa, para que luego pueda presentar los gastos correspondientes en el Seguro Complementario de Salud. Una vez que se reciba el pago del Seguro Complementario, el trabajador ingresará este monto en la Compañía y el saldo se podrá generar como préstamo, en pesos y sin interés, hasta en 18 cuotas.

CLAUSULA DECIMO PRIMERA: Permisos y Otros

Permiso Matrimonio:

Para los trabajadores que contraigan matrimonio, se les otorgará 3 días de permiso adicionales a los que establece la ley (5 días). Este permiso debe solicitarse por sistema y presentar certificado de matrimonio como respaldo y deben tomarse a continuación del permiso legal y dentro de un plazo máximo de un mes desde realizado el matrimonio.

Permiso Nacimiento:

Para los trabajadores hombres que tengan nacimiento de 1 hijo, se otorgará 4 semanas de trabajo con horario flexible de entrada y salida, en coordinación con la jefatura y siempre y cuando permita la continuidad operacional de La Compañía.

Para el caso de trabajadoras mujeres que tengan nacimiento de 1 hijo y que se reintegren a sus funciones inmediatamente después de finalizado el periodo de post natal y post natal parental, en cualquiera de su modalidad, se otorgará durante las siguientes 4 semanas corridas a su regreso, la posibilidad de adelantar su horario de salida a las 16:00 hrs.

Permiso Fallecimiento:

En caso de fallecimiento de padres o hermanos del trabajador, se otorgará 2 días hábiles adicionales a lo que establece la ley (3 días). Para casos de fallecimiento de hijo o cónyuge, se otorgará 5 días hábiles adicionales a lo que establece la ley (7 días corridos). Para el caso de suegros, 1 día hábil.

Tarde libre cumpleaños;

Para aquellos trabajadores cuyo día de cumpleaños sea día hábil lunes a viernes, se le otorgará la tarde libre de su día de cumpleaños, pudiendo cambiar por otro día dentro de la semana su tarde libre, organizado en coordinación con la jefatura.

Permiso cambio de domicilio;

Para aquellos trabajadores que se cambien de domicilio, se les otorgará 2 días hábiles de permiso, desde el mismo momento del cambio.

Permiso Examen de Grado:

Para aquellos trabajadores que vayan a rendir su examen de licenciatura o de grado académico, tesis o memoria conducente a un título o grado académico, se les otorgará 3 días hábiles libres para este fin.

CLAUSULA DECIMO SEGUNDA: Plan de Retiro Programado

La Compañía otorgará anualmente 2 cupos a los Socios y a aquellos que tienen extensión de beneficios sindicales, para acogerse al Plan de retiro de la Compañía. Este retiro se refiere al pago completo de la indemnización por años de servicios, con los topes de montos y años que establece la normativa legal, a los empleados que cumplan con los siguientes requisitos mínimos:

- Antigüedad mínima 20 de años de antigüedad en la Compañía
- Tener al menos 55 años en caso de ser mujer o 60 años en caso de ser hombre
- 1 año de antigüedad en el Sindicato o con extensión de beneficios.

Entre los meses Marzo y Abril de cada año, las personas que deseen acogerse a este beneficio deben informarlo a Cultura Vida, quien, junto con la alta administración, decidirán a qué personas se le otorgará la salida, que será coordinada durante lo que reste del año, en base a la planificación de las actividades del área a la que pertenece la persona que saldrá.

CLAUSULA DECIMO TERCERA: IMPUTABILIDAD DE BENEFICIOS

Las partes dejan testimonio que el presente Convenio Colectivo rige las condiciones comunes de trabajo, de remuneraciones y demás beneficios contractuales colectivos entre La Compañía y los trabajadores que forman parte de esta negociación. Estas estipulaciones reemplazan además a aquellas de carácter económico contenidas en los convenios individuales de estos trabajadores y en sus modificaciones. No podrán ser parte de este convenio, Gerentes ni Subgerentes.

Las partes dejan testimonio que el presente Convenio Colectivo rige las condiciones comunes de trabajo, de remuneraciones y demás beneficios contractuales colectivos entre La Compañía y los trabajadores que forman parte de esta negociación.

Paula Ríos Palma

Esteban Fuenzalida Cartes

Rodrigo Guzmán Leyton

René Pizarro Pizarro

Gloria Gutiérrez de la Parra

Paola Muñoz Godoy