



## **Memoria Sindical periodo 2015-2019.**

Estimados socios (as)

Junto con saludarlos y en atención al título, pasamos a detallar Memoria que comprende el período noviembre 2015 – noviembre 2019. Cabe mencionar que nuestro Sindicato se constituye con 64 trabajadores el día 05-11-2015 en Dependencias del Sindicato N° 1 del Banco de Chile

1.- Marzo 2016: A raíz de la negativa de la empresa a descontar cuotas Sindicales y por lo tanto no considerar parte de nuestra organización Sindical a los trabajadores contratados por AGF, nuestro Sindicato presenta demanda Multirut y subterfugio en contra de la empresa. El resultado de esta demanda termina el 27-04-2016 con un acuerdo del reconocimiento de unidad económica por parte de la empresa. Este hecho significó que tanto los trabajadores contratados por la Corredora de Bolsa, como La Administradora General de Fondos, pudieran incorporarse a nuestro Sindicato y por tanto nos habilitó para elaborar nuestro primer proyecto de contrato colectivo.

2.- Mayo 2016: Realizamos entrega de nuestro primer proyecto de contrato colectivo. Las reuniones de negociación se realizaron durante el mes de Julio sin mayores acuerdos, llegando al siguiente resultado al final del proceso:

Acepta última oferta: 10 %

Huelga: 90 %

Participación en votación 410 trabajadores.

Participación en negociación: 467 Trabajadores.

Finalmente tras 2 reuniones de buenos oficios (con mediación de la Dirección del trabajo) se logró acuerdo 11 horas antes del día que correspondía hacer efectiva la huelga. Nuestro primer contrato colectivo se firmó el día 04-08-2016 y con vigencia hasta el 31-07-2019. Entre los beneficios más destacados están:

- Bono Término de conflicto de \$ 2.700.000 brutos para cada trabajador.
- Incremento de \$ 40.000 mensuales a cada trabajador.
- 5 Cupos Sindicales por año (Reconocimiento y pago de todos los años de servicio por despidos de socios con superioridad de 15 años de servicio en Banchile.)



3.- Agosto 2016: Nuestra organización comienza a trabajar formalmente en la primera Sede arrendada por el Sindicato y ubicada en Estado N° 235, oficina N° 1205. Desde ahí se comienza a gestionar todo lo que hasta esta fecha hemos construido. Al día de hoy nuestra organización cuenta en su sede, como beneficios para nuestros socios, con una biblioteca física en construcción, biblioteca virtual, sala de reuniones, ducha, casino equipado con cocina, wifi y tv.

4.- 2017: Implementamos desde la directiva Sindical 5 regalos permanentes, estos son:

- Regalo de incorporación.
- Regalo de cumpleaños.
- Regalo del día del Trabajador.
- Regalo de Fiestas Patrias.
- Regalos de Navidad.

5.- A raíz de 2 casos catastróficos de enfermedad, nuestro Sindicato implementa un fondo de ayuda solidaria para este fin, y que contempla la ayuda de hasta \$ 500.000 por evento de algún socio o de un familiar directo. Cada caso será evaluado por la directiva y considerando algunas variables como: Monto de cuentas médicas, urgencia en tratamientos, ingreso por renta, etc.

6.- 2017: A través de sus dirigentes y trabajadores se participa por primera vez en comité bipartito de la empresa, encargado principalmente de sugerir las capacitaciones que sus trabajadores necesiten.

7.- Se genera metodología de trabajo en conjunto con la empresa consistente en reuniones semanales con el afán colaborativo de levantar temas a implementar o mejorar asuntos relevantes de la empresa y sus trabajadores.

8.- Se sugiere a la empresa implementar un Asistente social o Psicólogo con el fin de aportar a soluciones necesarias para los trabajadores. Finalmente la empresa implementa un Psicólogo externo para fines laborales y personales.

9.- A raíz de diversos temas tratados y sin solución para los trabajadores, se solicita a la D.T. (Dirección del trabajo) 3 fiscalizaciones con los siguientes temas y resultados:



-Incerteza remuneracional de comisiones a ejecutivos de inversión: Multa de 60 UTM a la empresa.

-Artículo 22 aplicado incorrectamente a 1/3 de los trabajadores (analistas): Multa de 120 UTM a la empresa.

-Ingreso y simulación dotación sub contratados y personal transitorio: Multa de 205 UTM a la empresa.

10.- Febrero 2017: Nuestro Sindicato levanta formalmente ante la empresa, irregularidades en pago de la gratificación legal de 36 trabajadores de nuestra organización. Finalmente la empresa reconoce deuda y se acuerda el pago de 36 meses retroactivos con intereses y reajustes (12 meses más de los estipulados por ley), con el fin de evitar pago de multas. Para el caso de los ejecutivos de inversión (nombre genérico) involucrados en este tema, se acuerda realizar 2 pagos con el fin de no afectarlos tributariamente.

11.- Marzo 2017: Se Acuerda alianza con Afubach (Asociación de funcionarios Banco de Chile). Entidad social y cultural dedicada a gestionar convenios y beneficios a sus afiliados compuestos por la corporación Banco de Chile. A través de esta alianza logramos que los más de 200 convenios vigentes fueran también se accesibilidad para el resto de trabajadores que no se encuentran Sindicalizados. Desde dicha fecha se implementa como beneficio de nuestro Sindicato, el costo por nuestra parte de la cuota mensual de cada uno de nuestros afiliados.

12.- Abril 2017: Se implementa exitosamente por 3 días en las dependencias del Sindicato, operativo oftalmológico con convenio incluido, y que consiste en evaluación oftalmológica con descuento en sus recetas por lentes ópticos o de contacto.

13.- Final de 2017: Se levanta tema con la empresa con respecto al pago de remuneraciones correspondiente a semana corrida no pagada o mal pagadas a ejecutivos de inversiones. Después de largos meses acercamientos para tratar el tema, el Sindicato presenta solicitud formal acompañado con pre cálculo de los últimos 24 meses retroactivos a la empresa, quien finalmente desconoce deuda informalmente, sin posibilidad de acuerdo, llegando el mes de agosto de 2018 a una demanda del Sindicato en tribunales laborales, patrocinando a 65 de los 94 ejecutivos Sindicalizados. Actualmente se encuentra en desarrollo esta causa.



14.- Se solicita a la empresa implementar talleres de habilidades blandas a jefaturas. Esto producto de un gran número de reportes por malos tratos y hostigamientos.

15.- Se crea proyecto de reinserción laboral. Este consiste en generar alianzas con una empresa Head Hunter, una del rubro Outplacement y 2 empresas de la competencia, comprometidos mutuamente con la ayuda y asesoría en la redacción de CV, preparación de entrevistas laborales, solicitud y envíos de CV y recepción de ofertas de empleo. Esto nos permitió reinsertar laboralmente un porcentaje superior al 20 % de exsocios despedidos de Banchile Inversiones.

16.- Se realiza mesa de trabajo con participación de 3 ejecutivos Sindicalizados, uno no sindicalizado, gerencia comercial, inteligencia de negocios, marketing y 1 dirigente Sindical, quienes levantaron y evaluaron los diferentes problemas que ocasionó la recarterización por segmentación de clientes.

17.- Se solicita implementación de casino o comedor en agencia de Rancagua, que finalmente se implementó.

18.- Se trabaja en conjunto con GPP para identificar a trabajadores con discapacidad, con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto legalmente en el tema de inclusión. Finalmente la empresa decide crear una parrilla de beneficios para estos trabajadores, además de implementar el primer puesto de teletrabajo por inclusión.

19.- En enero 2019, y de acuerdo con lo que estipula la Reforma Laboral que opera desde abril de 2017, se recibe propuesta de servicios mínimos y equipos de emergencia por parte de la empresa. Dicha propuesta fue rechazada por nuestro Sindicato, esto en atención a que resultó exagerado el porcentaje de trabajadores que solicitan como servicios mínimos en caso de huelga (46,4 % de la dotación total de la empresa y el 78,6 % requerido pertenece al Sindicato), además no son “estrictamente necesarios” para “atender necesidades básicas de la población” o “servicios de utilidad pública”, como sostiene la ley 20.940.

Producto de esto, la empresa realizó solicitud de calificación de estos ss.mm. a la Dirección regional, quienes después de 133 días (teniendo sólo 45 días para hacerlo), resolvieron calificar 117 trabajadores. En el intertanto de esto nuestro Sindicato ingresó recurso de protección en Corte de Apelaciones, resolviendo esta otorgar 5 días a la DRT (Dirección Regional del Trabajo) para pronunciarse porque no habían resuelto. Seguido a eso, tanto empresa como Sindicato ingresamos recurso jerárquico a la Dirección Nacional del Trabajo, quien teniendo 30 días para resolver, a la fecha aún no lo hace.



20.- El 14 de junio de 2019 nuestro Sindicato presentó a la empresa proyecto de contrato colectivo para negociar regladamente. Como era de esperar la empresa objetó inicio de negociación reglada, resolviendo después de muchos contratiempos iniciar negociación no reglada que finalmente dio origen a nuestro actual Convenio Colectivo que rige desde el 01 de agosto de 2019 hasta el 01 de agosto de 2022.

Entre los beneficios que más destacan están los siguientes:

- Bono Término de conflicto de \$ 3.500.000 brutos para cada trabajador.
- Incremento de renta de \$ 50.000 mensuales a cada trabajador.
- 6 Cupos Sindicales por año (Reconocimiento y pago de todos los años de servicio por despidos de socios con superioridad de 15 años de servicio en Banchile.)

20.- Se generaron 14 convenios propios para nuestros socios y su grupo familiar directo. Estos son:

- Grupo nuestros parques (Cementerios y parques).
- Clínica dental Bucalis.
- Cabañas Almahualle.
- Tiendas de varón Fabrizzi.
- Ópticas Excelentes.
- Distribuidora de alimentos mascotas Pet Phone.
- Taller automotriz Max Nivel.
- Personal Trainer Alvaro Meneses.
- Todo Perfumes.
- Suscripción El Mercurio.
- Óptica Nuova Visione.
- Mueblería y Tapicería Rojas e Hijos.
- Clinica Dental Neo Dent.
- Kona Peluquería.
- Alianza Afubach.



21.- Se informa en esta memoria que nuestra gestión económica no ha sido revisada por el despido de 2 de los trabajadores que formaba parte de la comisión revisadora de cuentas. Se deberá elegir una nueva, para que nos sometamos a revisión antes de entregar nuestro mandato. Como dato estadístico tenemos un saldo de ahorro de \$ 57.700.000 aproximadamente, para proyecto de compra de sede propia para el Sindicato. (Saldo año 2017 \$ 20.000.000)

22.- Página web: Con el fin de mantener informados a los socios y de optimizar nuestros tiempos en gestiones, se llama a licitación para la creación de un proyecto de mejoramiento y creación de una nueva página web sustentable, robusta y que nos permite contar con una base de datos segura, ágil y completa, que no sólo nos permitirá mantenerlos comunicados, sino también que nos permita facilitar encuestas, opiniones y enrolamientos. Actualmente este proyecto se encuentra en su última fase y debiera estar operativa antes de dejar nuestro mandato.

#### **Datos en nuestra administración:**

**N° de trabajadores despedidos: 308**

**N° trabajadores que renunciaron, acordaron salida o pasaron al banco Chile: 51**

**N° de demandas por despidos injustificados patrocinadas: 30**

**N° de conciliaciones en la D.T. por trabajadores despedidos: 34**

**N° de trabajadores con enfermedad profesional acreditados por la mutual: 3, 2 por malos tratos y hostigamientos y 1 por sobrecarga.**



### **Evolución Sindical últimos años:**

**Fundación 05-11-2015:** 64 Socios.

**Cierre año 2015:** 202 Socios. 138 socios nuevos.

**Pick año 2016:** 485 Socios.

**Año 2017:** Ingreso 67 nuevos socios – egreso 49 socios.

**Año 2018:** Ingreso 87 nuevos socios – egreso 68 socios.

**Año 2019:** Ingreso 69 nuevos socios – egreso 37 socios.

**N° de socios actual (03-10-2019):** 448 socios

**Total nuevos socios por extensión:** 223 nuevos socios.

### **Conclusiones:**

Al revisar esta memoria, me produce claramente sentimientos encontrados. Por una parte es evidente nuestro éxito por las 2 negociaciones colectivas y sentencia multirrut o unidad económica favorables en este corto periodo y como lo más sobresaliente, pero por otra parte, me preocupa el episodio antes denunciado y la aparente falta de participación de nuestros asociados. Desde luego tengo plena convicción que toda la labor dirigencial puede ser mejorada, pero para ello debemos apelar a la unidad y lealtad de nuestras bases y de quienes representen a ustedes, los trabajadores, los episodios denunciados **no pueden ni deben volver a ocurrir en nuestra organización.** Un dirigente Sindical debe tener vocación o al menos la intención de que su trabajo debe enfocarse en el beneficio de sus asociados, no el propio.

Quiere resaltar en estas conclusiones, 3 hechos más significativos, como lo fue la regularización de un gran porcentaje de trabajadores afectos al mal uso del artículo 22, la regularización, corrección y pago retroactivo de la gratificación legal, por parte de la empresa, y la institucionalización en la representación y defensa de los derechos de ustedes, los trabajadores que hacemos esta compañía.

Sin duda ha sido un corto camino exitoso, pero para nada fácil, no debemos olvidar que partimos de cero, sin sede, sin muebles, sin ninguna implementación para funcionar, que hace menos de 3 años atrás sindicalizábamos en los baños, que nuestro primer proyecto de contrato colectivo se construyó en alguna galería de Santiago centro, en algún café e incluso en mi domicilio, y con nuestras liquidaciones d sueldo a veces en cero a pago por el



descuento que nos realizó la empresa por el tiempo ocupado para trabajo Sindical antes de ganar la liberación de funciones con pago de remuneraciones de

la empresa para los 3 dirigentes en 2016. Hoy con mucho orgullo puedo ver y hasta compara con los Sindicatos amigos del Banco de Chile, cuya historia se inició hace más de 50 años atrás, pero jamás consiguieron la liberación de 5 dirigentes, como lo hicimos nosotros a contar de la siguiente elección. Es algo que debemos valorar y sin duda aprovechar de la mejor forma.

Creo que tenemos dos grandes deudas; una es la de generar conciencia Sindical preparando y motivando a nuevos dirigentes para que se hagan cargo en un futuro cercano, y la otra es modernizar el Sindicato. Esto último guarda relación con la implementación de acuerdos que nos permitan mejorar la calidad del trabajo y de vida de nuestros asociados, como: Teletrabajo, pactos de horarios, trabajos remotos, por ejemplo. En esto debo ser claro que al menos si lo intentamos en la última negociación, pero no hubo acuerdo por parte de la empresa en avanzar en esta temática, estoy seguro de que más adelante si podremos lograrlo.

De la misma forma estoy seguro de que hemos sido parte importante al construir una historia que permitirá que el futuro sea totalmente distinto para quienes hoy trabajamos en la compañía y para quienes ingresen en el futuro. Esto merece el mayor de nuestros cuidados, es nuestro y no debemos permitir que nadie ajeno a nuestra organización interfiera.

Por último agradezco enormemente a todos quienes creyeron y se sumaron a este proyecto, agradezco que hayan vencido el miedo, que hayan motivado a sus compañeros, que hayan apoyado en las negociaciones colectivas, pero por sobre todo agradezco que hayan permitido desarrollarme no desde el lugar que requiere ayuda, sino del lugar de ayudar a los demás.





### **Tareas y gestiones de la Directiva:**

- Ser el nexo entre sus afiliados y la empresa, esto implica reportar problemáticas en lo cotidiano en reuniones semanales con la administración (GPP)
- Apoyar, asistir y representar a la Inspección del trabajo por reclamos y despidos. También representar a los trabajadores en audiencias en el centro de mediación o conciliación de la Inspección del trabajo.
- Asistir, apoyar y preparar información en juicios laborales de asociados.
- Asistir y preparar audiencias preparatorias y de juicios laborales.
- Confeccionar, imprimir y entregar saludos de cumpleaños de sus afiliados, así como también enviar y entregar los regalos correspondientes a cada socio.
- Envío y recepción de valijas de sus afiliados en las diferentes sucursales y regiones del país.
- Redactar y enviar comunicaciones masivas a afiliados.
- Conciliar con Gpp los casos que hayan sido llevados a la Inspección del trabajo.
- Reunirse semanal o quincenalmente con la administración (Gpp)
- Solicitar cotizaciones con empresas de venta de regalos para los afiliados.
- Comprar, entregar y enviar los regalos de los afiliados (Incorporación, cumpleaños, día del trabajador, fiestas patrias, navidad y maternidad o paternidad)
- Calcular los tiempos en los permisos de amamantamientos de nuestras socias afectas a maternidad.
- Sugerir, promover y buscar soluciones de mejoramientos de procesos y clima laboral.
- Reportar, asistir y apoyar en los casos de enfermedades profesionales de nuestros asociados.
- Asistir declarando como testigos ante la mutual de seguridad, por los trabajadores con diagnóstico de enfermedad profesional.
- Conseguir y firmar convenios propios para los asociados.
- Revisar finiquitos de los asociados.
- Sugerir a la empresa, capacitaciones y necesidades de los trabajadores.
- Reunirse periódicamente con gerente general.
- Invitar y promover la afiliación de nuevos socios.
- Redactar y enviar minutas de reuniones y acuerdos con la empresa.
- Controlar y mejorar los convenios propios.



- Contratar y controlar gastos de la sede u oficina Sindical
- Visitar a los afiliados de regiones.
- Participar en comités paritarios de la empresa.
- Implementar bibliotecas virtual y física.
- Compra-Venta de entradas de beneficios para afiliados (cine, comic, Buin-zoo, etc.)
- Búsqueda de oficinas de arriendo para el funcionamiento del Sindicato.
- Implementar, amoblar y mantener las oficinas del Sindicato.
- Contratar los servicios necesarios para su funcionamiento.
- Responder a las consultas por correos y WhatsApp de los afiliados.
- Atención, contención y levantamiento de casos de problemas, acosos laborales y prácticas anti-Sindicales.
- Organizar ayudas especiales a socios en casos catastróficos. (Campeonatos de futbolito, rifas, aportes voluntarios)
- Evaluar, informar, activar y cancelar a los afiliados, el seguro catastrófico si procede.
- Recibir, evaluar y decidir las solicitudes de cupos Sindicales que se aprueben.
- Asistir junto a la empresa a reuniones reparatorias por reportes de prácticas anti – Sindicales.
- Coordinar las asambleas que realiza el Sindicato. (buscar y arrendar salón, compras de cáterin y logística)
- Organizar fiestas de aniversario de los afiliados en RM y regiones del país.
- Enviar las comunicaciones formales a empresa, asociados, Inspección del trabajo y directorio.
- Organizar y promover talleres y escuelas. (futbol femenino y mindfulness)
- Organizar visitas médico-oftalmológico para sus asociados
- Solicitar fiscalizaciones a la Inspección del trabajo.
- Recepcionar, revisar, analizar, investigar y responder solicitud de servicios mínimos de la empresa.
- Preparar proyecto de contrato colectivo.
- Negociar colectivamente.
- Solicitar a empresa investigaciones por maltratos o acosos laborales a los trabajadores.
- Mantener libro de asociados al día.
- Confeccionar y enviar mensualmente a remuneraciones, planilla de descuento de cuotas Sindicales de los afiliados.
- Apoyar la afiliación de los socios a afubach.



- Revisar y solicitar a la empresa los pagos o reliquidaciones de remuneraciones adeudadas o mal pagadas a los asociados.
- Asistencia y acompañamiento a firmar finiquitos de los asociados.
- Firmar finiquitos en representación de los asociados.
- Solicitar y coordinar con la inspección del trabajo los ministros de fe en los casos de votación formal.
- Coordinar votaciones y ministros de fe en las votaciones en las diferentes ciudades y regiones del país de nuestros asociados.
- Conceder entrevistas o notas en prensa en los casos que se amerite.
- Mantener padrón electoral actualizado.
- Revisar los ingresos por cuotas y extensiones Sindicales.
- Participar en comité bipartito con la empresa.
- Promover actividades entre sus asociados.
- Asistir a capacitaciones laborales necesarias.
- Mantener cuentas financieras revisadas y al día.
- Reunirse con entidades pares con el fin de intercambiar experiencias de aprendizaje.
- Coordinar elecciones por cambio de directorio.
- Visitar y asistir a asociados hospitalizados o por maternidad (paternidad).
- Asesorar a asociados por cambio de contratos o anexos de éstos.
- Mantener estadística de evolución Sindical y despidos en la empresa.
- Enviar CV de ex socios a empresas con alianza para reinserción laboral.

**José Faúndez Cerda.**  
**Presidente.**

[contacto@sindicatobanchile.cl](mailto:contacto@sindicatobanchile.cl) // [www.sindicatobanchile.cl](http://www.sindicatobanchile.cl)  
Estado 235 oficina 1205 Santiago // Teléfonos 2-32247379 / 2.32247380 / 2-32247381  
Sindicato de empresa de trabajadores Banchile Inversiones / RSU 1301-4600