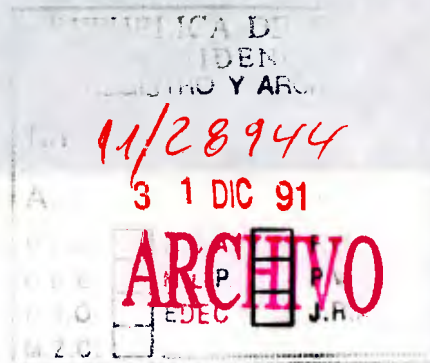


PERSONAL SINDICALIZADO



SITUACION ACTUAL AL 28/2/91				SITUACION A CONTAR 1/3/91 (ULTIMA OFERTA)	
RANGO DE RENTAS	PERSONAS	%	REMUN. PROM.	REMUN. PROM.	% VARIACION
< 46.705	-	0.0			
46.706 - 62.500	113	23.5	54 226	63 941	17.92
62.501 - 75.000	168	24.9	68 591	77.508	13.00
75.501 - 87.500	53	11.0	79.434	89.760	13.00
87.501 - 100.000	61	12.7	93.454	105.603	13.00
100.001 - 112.500	29	6.0	107.278	121.224	13.00
112.501 - 125.000	15	3.1	117.244	132.485	13.00
> 125.000	42	8.8	163 881	185 186	13.00
TOTAL	481	100.0	81.735	92.986	13.77
RENDA MINIMA : \$ 46 706 (5 PERSONAS)				\$ 55.594	19.03

NOTA: Renta = Sueldo Base + Asignación de Estímulo.
Variación IPC del período = 11,0 %

DE: TOMAS IRARRAZABAL LL.

A: CARLO BASCUIAN

FECHA: 7/11/91

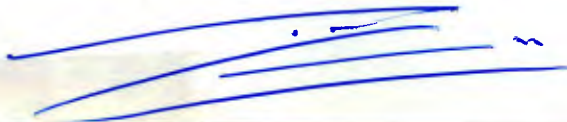
De acuerdo a lo conversado ayer, te envío algunos antecedentes que clarifiquen la situación en la Institución.

El primer cuadro es un estudio de la situación de rentas actual y como quedan con lo operto de la Empresa, operto que no ha votado la Asamblea.

El segundo documento es copia de la carta que se envió a la Directiva haciendo entrega oficial de este segundo operto.

Cualquier información adicional que te necesite, llámame.

Perdona la informalidad, Saludos





ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD

Bandera 84 - Pisos 8 - 9 - 10 y Entrepiso - Teléfono 714733

GPB/178/91

SANTIAGO, febrero 27 de 1991.

Señores

Patricio Aguilar M.

Luis Camousseight I.

Mario Jara S.

Angela Morales C.

Víctor Quijada P.

Directores de Sindicato de Trabajadores de la

Asociación Chilena de Seguridad y

Miembros de la Comisión Negociadora

PRESENTE.

Estimados señores Directores:

Por la presente y con el objeto de dar cumplimiento a la exigencia establecida en el Código del Trabajo, formulamos por escrito la última oferta de la Institución, que ustedes ya conocen, en el proceso de negociación colectiva que se está llevando a cabo.

Esta oferta representa una propuesta que está dentro de las posibilidades máximas de la Asociación, asumiendo un crecimiento real del país en los próximos dos años y, por ende, de la Institución.

La oferta contiene como incremento promedio del total de las remuneraciones pactadas, considerando Sueldo Base y demás beneficios, un porcentaje equivalente al 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor del Semestre anterior, más un 5,42%.

Por otra parte, más del 58% de los trabajadores que negocian colectivamente, actualmente tienen un Sueldo Base inferior a \$60.000.-. Con el reajuste que se propone y el incremento de un monto fijo, más del 64% de ellos pasa a tener una Remuneración Bruta mensual superior a los \$75.000.- y el 36% restante tendría una remuneración mensual bruta entre \$52.000 y \$75.000.-, incluyendo sólo la Asignación de Estímulo.



ASOCIACIÓN CHILENA DE HUELGUISTAS

Bandera 84 - Pisos 8 - 9 - 10 y Entrepiso - Teléfono 714733

- 2 -

Lo anterior significa que la remuneración mínima resultante de la reajustabilidad ofrecida por ACHS es más del doble de la mínima legal, beneficiando así claramente en mayor proporción a los trabajadores de menores ingresos.

Se acompaña un cuadro resumen con todos los beneficios que contiene la oferta, y los porcentajes de incremento en cada uno de ellos, que objetivamente representan un mejoramiento importante de los mismos.

Los invitamos a hacer una valorización objetiva del esfuerzo real que está efectuando la Institución al proponer esta última oferta al proyecto de Contrato Colectivo presentado por ustedes.

Asimismo, esperamos que este proceso termine con la sola suscripción del contrato, sin tener que llegar a situaciones perjudiciales para ambas partes, como sería el caso de una huelga, en la cual, entre otras, la Asociación no contaría con el valioso aporte del trabajo de ustedes y sus representados para la consecución de sus fines, y los trabajadores, a su vez, dejarían de percibir sus remuneraciones por ese mismo período.

Tenemos la confianza de que ustedes y sus representados comprenderán el compromiso que está asumiendo la Institución, al otorgar un reajuste real de remuneraciones y beneficios superior al incremento real de las remuneraciones de los afiliados a la Asociación, comprometiendo recursos futuros.

Sin otro particular, saludan atentamente a ustedes,

JUAN FCO. URMENETA DE LA BARRERA

MARCELA PAULINA LEYTON ACUÑA

MARIANA SILVA GARCÉS

CUADRO RESUMEN RESPUESTA FINAL CONTRATO COLECTIVO 1991
INCREMENTO TOTAL PROMEDIO DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS: 100% IPC + 5,42%.

CLAUSULAS

CONTRATO COLECTIVO VIGENTE

PROPUESTA FINAL NUEVO CONTRATO COLECTIVO

AMBITO DE APLICACION Y PLAZO DE VIGENCIA	2 AÑOS	2 AÑOS
REAJUSTES DE REMUNERACIONES	100% IPC cada 6 meses	<p>Reajuste inicial: - En Marzo será:</p> <p>a) Para los Sueldos Base inferiores o iguales a \$50.000, 100% IPC más \$3.000.</p> <p>b) Para los Sueldos Base superiores a \$50.000, 100% IPC más 2%.</p> <p><u>Reajustes posteriores.</u></p> <p>- 100% IPC cada 6 meses.</p>
ASIGNACION DE ESTIMULO	<p>- Existen dos sistemas para percibir la: mensualmente y 3 veces al año.</p> <p>- Existe sólo una posibilidad de cambio de sistema, restringido a un mes determinado.</p>	<p>- Cada trabajador mantiene la posibilidad de continuar en el sistema que actualmente tiene, sea este mensual o tres veces al año.</p> <p>Se ofrece una nueva proposición que incluye y mejora lo solicitado por el Sindicato:</p> <p>1.- El que la recibe 3 veces al año, tiene como alternativas:</p> <p>a) Solicitar que mensualmente se les abone hasta un 25% de su Sueldo Base mensual a una cuenta de ahorro AFP, ganando intereses y reajustes sobre los montos depositados.</p> <p>b) Que se cancele mensualmente un 25% de su Sueldo Base mensual.</p> <p>2.- El trabajador que la recibe mensualmente, puede optar a que ese monto se le deposite en su totalidad o parcialmente en una cuenta de ahorro, pudiendo convenir retirarlo hasta 4 veces al año y en los meses que estime conveniente, ganando intereses y reajustes sobre los montos depositados.</p> <p>Ventajas del sistema de pago mensual o abono mensual en una cuenta de ahorro:</p> <p>- Aumenta el valor de las horas extras.</p> <p>- Aumenta el valor de los subsidios por enfermedad.</p> <p>- Aumenta la liquidez mensual del trabajador.</p>

CLAUSULAS

CONTRATO COLECTIVO VIGENTE

PROPUESTA FINAL NUEVO CONTRATO COLECTIVO

(CONTINUACION ASIGNACION DE ESTIMULO)		PROPUESTA FINAL NUEVO CONTRATO COLECTIVO		% INCREMENTO
ASIGNACION DE MOVILIZACION	\$210 diarios	\$300 diarios	3.- El trabajador que la está percibiendo mensualmente, podrá solicitar por escrito y por una sola vez, hasta el 30 de Abril de 1991, el cambio de modalidad de pago a tres veces al año en los meses de Marzo, Julio y Diciembre, en la forma y con las condiciones establecidas en el Contrato Colectivo vigente.	42,9%
ASIGNACION DE COLACION Y COLACION	\$564 diarios	\$700 diarios		24,1%
ASIGNACION DE ANTIGUEDAD	3% con tope de 24%	3% con tope de 30%		
ASIGNACION DE VACACIONES	\$15.013 mas una asignación familiar por carga.	\$23.000 mas una asignación familiar por carga.		53,2%
ASIGNACION DE NATALIDAD	\$16.602	\$30.000		80,7%
ASIGNACION ESCOLARIDAD: PARVULARIA-BASICA MEDIA SUPERIOR O UNIVERSITARIA	\$ 6.917 \$ 9.685 \$16.602	\$11.000 \$15.000 \$25.000		59 % 54,9% 50,6%
ASIGNACION POR TURNOS NOCTURNOS ESPECIALES	\$4.981	\$6.000		20,5%
IMPLEMENTOS Y UNIFORMES DE TRABAJO	De acuerdo a lo establecido en el Anexo N°3	a) Se mejora lo solicitado otorgándose 2 camisas manga corta a los auxiliares de Aseo. b) La Institución se compromete en un plazo máximo de 60 días a dar una respuesta definitiva al reemplazo del turbante por toca, sobre la base de un estudio técnico.		
ASIGNACION POR TRABAJOS NOCTURNOS	\$554	\$800		44,4%
ASIGNACION DE FIESTAS PATRIAS	\$13.835	\$18.000		30,1%
ASIGNACION DE NAVIDAD	No hay	\$12.000 más \$500 por carga familiar.		Nuevo beneficio.

CUOTAS MORTUORIAS	\$41.505 por trabajador y \$20.753 por carga.	La Institución mejora el beneficio, comprometiéndose a estudiar la factibilidad de contratar un seguro de vida (por muerte natural, accidental, invalidez temporal y permanente), financiado paritariamente y en partes iguales por la Asociación y trabajador, cuyo monto mínimo será equivalente a un Sueldo Base mensual. Hasta que este contrato de seguro sea suscrito, rigen los siguientes valores: a) Por fallecimiento del trabajador = \$47.316 b) Por fallecimiento de carga = \$26.658
Becas	Se rige por el Reglamento de Becas contenido en Anexo No 5.	Se mantiene vigente el Reglamento de Becas hasta que el Directorio de la Institución apruebe un mejor y nuevo Reglamento que la Gerencia de Personal y Bienestar presentaría al Comité de Administración de Becas.
REEMBOLSO DE GASTOS DE MOVILIZACION	\$28.463	Se mantiene el beneficio ajustando su monto a la suma efectivamente gastada por concepto de movilización, a fin de poder mantener su carácter de no imponible y tributable, acordándose una suma de \$1.000.- por día efectivamente trabajado en terreno. Este valor se reajustará de acuerdo al Índice Valor Promedio Microbus entregado por el INE.
BENEFICIOS MEDICOS	<u>Rebaja atención Hospital:</u> 40% Funcionario 30% cargas 15% no cargas	40% Funcionarios 35% Cargas 15% No cargas <u>Como beneficio adicional:</u> Se extiende el servicio ambulancia Extra-Ley a los trabajadores de la Asociación, sujeto el arancel de las ambulancias del Hospital, a la rebaja del 40%, 35% y 15% señaladas.

CLAUSULAS

CONTRATO COLECTIVO VIGENTE

PROPUESTA FINAL NUEVO CONTRATO COLECTIVO


FONDO DE INDEMNIZACION

Beneficios otorgados por el Fondo de Indemnización Sindical.

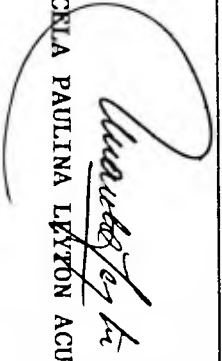
De acuerdo a lo solicitado, la Gerencia de Personal y Bienestar estudiará la posibilidad de poner término al Fondo de Indemnización Sindical traspassando su patrimonio al Fondo Nacional de Indemnización, a fin de que los trabajadores sindicalizados puedan afiliarse a éste último.

LOS BENEFICIOS QUE A CONTINUACION SE INDICAN SE MANTIENEN EN LOS MISMOS TERMINOS ESTABLECIDOS EN EL CONTRATO COLECTIVO VIGENTE, RATIFICADOS EN NUESTRA RESPUESTA AL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO PRESENTADO POR EL SINDICATO:

- ASIGNACION DE LUGAR DE TRABAJO
- 2.- ASIGNACION POR LLAMADO A SERVICIO
- 3.- ASIGNACION DE NUPCIALIDAD
- 4.- ATRASOS
- 5.- SALA CUNA Y JARDIN INFANTIL
- 6.- FONDO DE BIENESTAR SALUD
- 7.- SISTEMA DE ANTICIPOS DE REMUNERACIONES
- 8.- FERLIADOS
- 9.- PAGO DE AUSENCIAS POR LICENCIAS MEDICAS
- 10.- FONDO DE BENEFICIOS DEL PERSONAL
- 11.- PAGO PROPORCIONAL DE BENEFICIOS


JUAN FCO. URMENETA DE LA BARRERA


MARIANA SILVA GARCÉS


MARCIA PAULINA LEYTON ACUÑA