



**SINDICATO AGSCH**  
Desde 2005  
RUT 65.463.520-k

|                                    |
|------------------------------------|
| INSPECCIÓN DEL TRABAJO<br>SANTIAGO |
| 16 OCT 2017                        |
| OFICINA DE PARTES<br>KARDEX .....  |

Santiago, 16 de Octubre de 2017.

Señora  
Inspectora Provincial del Trabajo

**SANTIAGO**

De nuestra consideración,

Junto con saludar, a través de la presente hacemos ingreso del contrato colectivo de la AGSCH y Sindicato de la misma, período 2017-2019.

Siempre atentos a sus comentarios, les saluda atentamente,

Christian Romero Ibaceta  
Presidente  
Sindicato AGSCH

cc.: Archivo Sindicato  
cc: Inspección del Trabajo

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA  
ASOCIACIÓN DE GUIAS Y SCOUTS DE CHILE Y EL  
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MISMA EMPRESA**

En Santiago, a 27 de Septiembre de 2017, entre La Asociación de Guías y Scouts de Chile, en adelante El Empleador, representada para estos efectos por la Presidenta Nacional para negociar colectivamente, señorita Maria Teresa Pierret Correa y el trabajador perteneciente al Sindicato de Trabajadores de la Asociación de Guías y Scouts de Chile que se individualizan en la nómina contenida en el Anexo "A", representado por su presidente, señor Cristián Romero Ibaceta; domiciliados todos en calle Republica 97 de Santiago, se ha acordado suscribir el presente Contrato Colectivo de Trabajo, en los términos que se expresan a continuación:

**Título I: Del Contrato Colectivo de Trabajo**

|                          |  |
|--------------------------|--|
| <b>Cláusula Primera:</b> | <b>Objeto del Contrato y cumplimiento del mismo.</b> |
|--------------------------|--|

El presente Contrato Colectivo tiene por objeto establecer las condiciones comunes de trabajo, de remuneraciones y demás beneficios que se indican, cuya titularidad corresponda a los trabajadores individualizados en la nómina contenida en el Anexo "A" del presente instrumento.

Se conviene que el Anexo identificado con la letra "A", que se encuentra agregado al final de este instrumento, se entiende forma parte integrante del presente Contrato para todos los efectos.

El presente Contrato Colectivo se cumplirá de Buena Fe y sus Cláusulas se aplican a contar del 24 de agosto de 2017 y a todos los trabajadores que son parte de este instrumento, salvo en los casos en que una Cláusula, en todo o en parte, se refiera especialmente a una sección determinada o a un grupo, categoría, tipo o clase de trabajadores, en cuyo evento tales disposiciones especiales se aplicarán solamente a dicha sección, grupo, categoría, tipo o clase de trabajadores.

**Título II: Del Sueldo Base y Otros Beneficios Remuneratorios**

La estructura básica de remuneraciones que se establece en el presente Contrato, es la única aplicable a todos los trabajadores afectos al mismo.

En consecuencia, todos aquellos trabajadores que a la suscripción de este Contrato, y que en virtud de estipulaciones emanadas de instrumento individual y/o colectivo laboral hubieren tenido condiciones remuneratorias distintas de las que establece este Contrato, se entenderán incorporados a esta estructura básica.

La definición del Sueldo Base y demás beneficios que forman parte de la estructura de remuneraciones permanentes, así como el contenido y reglamentación, requisitos o condiciones de procedencia para el pago de los diversos beneficios que forman parte de la misma, será materia del Párrafo Primero de este Título, denominado "Del Sueldo Base y Otras Remuneraciones Permanentes".

Por su parte, la definición de beneficios que forman parte de la estructura de remuneraciones esporádicas, así como el contenido y reglamentación, requisitos o condiciones de procedencia para el pago de las que forman parte de la misma, será materia del Párrafo Segundo de este Título, denominado "Beneficios Remuneratorios Accesorios o Extraordinarios".

**Párrafo Primero: Del Sueldo Base y Otras Remuneraciones Permanentes**

**Cláusula Segunda: Del Sueldo Base, su reajustabilidad y el pago**

Para efectos de este Contrato, se entenderá por Sueldo Base la contraprestación fija y en dinero que se paga mensualmente al trabajador, en períodos iguales determinados en directa retribución a la prestación de sus servicios señalados en su Contrato Individual de Trabajo. Sobre la base de este estipendio se calculará su reajuste en conformidad a la siguiente modalidad

El reajuste de remuneraciones se aplicara a partir del mes de enero de cada año, en la siguiente escala, los trabajadores que su sueldo sea igual o inferior a \$ 500.000.- pesos su reajuste será el IPC más un 3%, los que su sueldo sea superior a \$ 500.001.- pesos y con un tope de \$750.000.- pesos su reajuste será el IPC más un 2% y los trabajadores que obtengan más de \$ 750.001.- pesos su reajuste será del IPC más un 1%

El empleador pagara a los trabajadores su remuneración de manera mensual y enterando en una sola vez el 100% del líquido a pagar en efectivo. Tal pago se llevara a efecto el último día hábil de cada mes.

Si por circunstancia alguna el Empleador no pagara oportunamente el sueldo a los trabajadores, el 100% del líquido a pagar será reajustado en un 0.5% por día de retraso. Si pasados diez días corridos aun no se enterare el 100% de la remuneración del trabajador, el empleador se obliga a pagar la tasa Máxima Convencional (de acuerdo a la ley chilena y lo publicado en el Diario Oficial) por cada día de retraso del líquido a pagar.

El empleador se compromete a informar por escrito a todo el personal con 5 días de antelación, cuando sea estrictamente necesario atrasar el pago de las remuneraciones.

**Cláusula Tercera: De las comisiones por venta**

Las comisiones por venta serán estipuladas en el contrato individual de cada trabajador, como también, se deberá señalar el mecanismo de su reajustabilidad y adaptación de éstas en función de las variaciones del mercado, salvaguardando el neto de las comisiones y generando un mecanismo de escala ascendente por volúmenes de venta.

**Párrafo Segundo: Beneficios Remuneratorios Accesorios o Extraordinarios**

**Cláusula Cuarta: Del Bono Anual por Desempeño**

Las partes dejan constancia que forma parte integrante de este convenio un acuerdo sobre otorgamiento de un bono anual por concepto de desempeño, cuyos términos, requerimientos y condiciones se establecen en documento anexo señalado por la letra "B" de 2 páginas, el que firmado por ambas partes en 3 ejemplares forma parte integrante de este convenio.

Dicho bono será equivalente al 8.33% mensual de un sueldo Bruto, esto equivale a un bono anual equivalente a un sueldo mensual.

**Cláusula Quinta: De las Horas Extraordinarias**

Horas Extraordinarias son todas aquellas horas trabajadas en exceso de la jornada ordinaria legal de trabajo o de la pactada contractualmente, si fuere menor.

Las horas extraordinarias solo serán autorizadas por escrito, previa a su materialización, por el director del área correspondiente, cuando estos procedan, se cancelaran con un recargo del 50% (cincuenta por ciento) en días hábiles y 100% (cien por ciento) cuando se trate de días festivos, sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y se liquidaran y pagaran conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo mes.

**Cláusula Sexta: De los Aguinaldos**

La institución entregará a los trabajadores regidos por el presente Contrato Colectivo un bono en dinero equivalente a 3,5 UF Imponibles a pagar por concepto de Fiestas Patrias y 3,5 UF Imponibles a pagar por concepto de Navidad.

El aguinaldo de Fiestas Patrias será pagado junto con la remuneración del mes de agosto, el aguinaldo de navidad será pagado junto con la remuneración del mes de noviembre.

**Cláusula Séptima: De la Escolaridad**

La empresa pagará a los trabajadores regidos por el presente contrato un bono en dinero equivalente a 1.5 UF Imponibles por cada funcionario e hijo que se encuentre asistiendo a establecimientos educaciones de pre-escolaridad, escolaridad o estudios superiores, tanto de carácter público como privado.

El bono será pagado una vez por cada año en la remuneración del mes de abril, debiendo el trabajador presentar a la empresa un documento comprobatorio de la asistencia del funcionario o de la carga, de la respectiva entidad educacional.

**Cláusula Octava: De la Nupcialidad.**

La institución pagará a los trabajadores regidos por el presente contrato un bono en dinero equivalente a 3 UF Imponibles por el hecho de haber contraído matrimonio.

El trabajador dispondrá de tres días libres para la fecha del matrimonio, los que deberán ser inmediatamente antes o después, o a considerar en ellos el día de la ceremonia respectiva. Estos días no serán modificables ni canjeables por otros, ni por su equivalente en dinero.

**Cláusula Novena: De la Natalidad**

La institución entregará a los trabajadores regidos por el presente Contrato Colectivo un bono en dinero equivalente a 1.5 UF Imponibles por el nacimiento de cada hijo.

El bono será pagado en la remuneración del mes en que nació el menor, debiendo el trabajador presentar a la empresa el certificado de nacimiento respectivo.

**Cláusula Décima: Del Fallecimiento**

La institución entregará a los trabajadores regidos por el presente Contrato Colectivo un bono en dinero equivalente a 5 U.F. Imponibles en la eventualidad que se vea afectado por el por el fallecimiento, de su cónyuge o pareja, sus padres o alguno de sus hijos.

En caso de que el fallecimiento sea el propio trabajador, este beneficio se entregará a sus herederos según corresponda, junto con el valor de su finiquito

El bono será pagado en la remuneración del mes en que ocurrió el fallecimiento, debiendo el trabajador su cónyuge o pareja presentar a la institución el certificado de defunción correspondiente.

Cada trabajador En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. 346

Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento.

Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero

En caso del fallecimiento de algún familiar de los citados en el inciso primero de esta cláusula, el trabajador opcionalmente podrá solicitar al empleador hasta un máximo de 1,5 sueldos líquidos, con un tope de \$250.000.- en calidad de préstamo personal sin intereses, el cual será descontado mensualmente de su remuneración en cuotas que no superen el 15% de su sueldo líquido, con un máximo de 14 meses, considerando los 2 primeros meses de gracia.

**Cláusula Décimo primera: Del bono de vacaciones**

La Institución entregará a los trabajadores regidos por el presente Contrato Colectivo un bono en dinero equivalente a 3.5 UF líquidas por concepto de vacaciones cuando el trabajador haga uso de al menos 10 días hábiles consecutivos de su feriado legal. Este bono será pagado junto con la remuneración del mes de diciembre o enero de cada año.

**Cláusula Décimo segunda: Prestamos al Personal**

La Institución les podrá entregar a los trabajadores regidos por el presente Contrato Colectivo un préstamo en UF, cuyo monto no puede superar 3 veces su sueldo líquido a los trabajadores que obtengan menos de \$500.000 líquidos, pagaderos en cuotas a convenir con el trabajador siendo estas nunca mayor al 20% de su remuneración líquida, en el caso de los trabajadores que reciban sueldos líquidos desde \$500.001, podrán solicitar hasta 2,5 veces su sueldo líquido en cuotas, siendo estas nunca mayor al 25% de su remuneración líquida.

Todo lo anteriormente mencionado estará condicionado a que la **situación de liquidez y financiera general** de la Asociación de Guías y Scouts de Chile permita entregar dichos préstamos, pudiendo expresar esta causa como motivo de no otorgamiento del beneficio.

**Título III: Beneficios No Remuneratarios.**

**Cláusula Décimo tercera: De la asignación de Alimentación.**

El Empleador pagará a los trabajadores regidos por el presente Contrato una asignación mensual de Alimentación de \$45.188.- mensuales. Dicho valor será reajutable por IPC en el mismo momento reajuste de la remuneración según la cláusula segunda del presente instrumento.

**Cláusula Décimo cuarta: De la asignación de Movilización.**

El Empleador pagará a los trabajadores regidos por el presente Contrato una asignación mensual de movilización equivalente a \$35.247.- mensuales. Dicho valor será reajutable en el mismo momento y porcentaje en que se lleve a cabo el reajuste de la remuneración según cláusula segunda del presente instrumento.

Este será al menos el valor en metro en su horario de alta demanda (Horario punta).

**Cláusula Décimo Quinta: Asignación de Pérdida de Caja.**

Los trabajadores regidos por el presente Contrato que ejerzan la función exclusiva de Cajero, tendrán derecho a un beneficio denominado "Asignación de Pérdida de Caja", cuyo valor es de \$12.500 libras, pagaderos en forma mensual como parte de su remuneración.

Aquellas personas que no tengan la función principal y/o exclusiva de cajeros, pero que sin embargo dada las condiciones o circunstancias de sus labores deban recepcionar valores, entre las otras tareas que desarrollan; recibirán una "Asignación de Pérdida de Caja" equivalente a \$8.500.- libras mensuales.

**Cláusula Décimo Sexta: Del Servicio médico**

La Institución aportará de manera mensual, un 50% del total de la prima de seguro del servicio médico o de algún Servicio Complementario de Salud, que no supere las 0,33 U.F. mensuales por trabajador, a todos los trabajadores de renta menor a \$500.000 imposables, y superior a dicha renta líquida, la institución aportará con un 30% de la prima a pagar.

**Título IV: Otros Beneficios**

**Cláusula Décimo Séptima: De los Permisos**

El empleador dejará 4 días hábiles libres al año para que cada trabajador lo destine para fines personales, el cual no estará sujeto a algún tipo de condición especial más que la sola coordinación con el encargado de área. Este día no será descontado de la remuneración ni será convertible en dinero.

**Cláusula Décimo Octava: De los Permisos Sindicales**

Los permisos necesarios que correspondan a los directores sindicales para ausentarse de sus labores, con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, se regirán en todo conforme lo disponen los artículos 249 a 252 del Código del Trabajo.

Con el objeto de llevar a cabo las asambleas sindicales y en función de las variantes en los horarios de salida de los trabajadores, el empleador autoriza que una vez cada dos meses y previa coordinación con el Director Ejecutivo Nacional, los trabajadores que presten funciones en Santiago puedan disponer de 2 horas del inicio de su jornada laboral y 3 para quienes presten funciones fuera de Santiago para concurrir a la asamblea sindical ordinaria, de manera tal de asegurar la participación del trabajador en horarios en que éste no exponga ni perjudique su jornada laboral. Por su parte el trabajador repondrá con una hora extraordinaria de trabajo sin costo para el empleador.

#### **Cláusula Décimo Novena: De las Licencias Médicas**

Se entiende por **Licencia Médica** el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona, reconocida por el Empleador, en su caso y autorizada por un Servicio de Salud, o Institución de Salud Previsional según corresponda, durante cuya vigencia podrá gozar de subsidio especial con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo, o de la remuneración regular de su trabajo o de ambas en la proporción que corresponda.

Por su parte, el trabajador se obliga a presentar la respectiva Licencia Médica o certificado médico, con toda la información que el organismo previsional de salud requiera para el pago de los respectivos subsidios, dentro de los plazos que establezca la ley y los decretos reglamentarios pertinentes.

En todo caso, cuando en conformidad a la Ley el organismo previsional de salud respectivo no subsidiare los **3 (tres) primeros días** de Licencia Médica, el Empleador se obliga, no obstante, a pagar la remuneración correspondiente a esos **3 (tres) días**, hasta un máximo de 2 veces al año.

#### **Cláusula Vigésima: De la Seguridad y la Higiene.**

El empleador deberá tener implementado el reglamento interno de seguridad e higiene, teniendo entre sus mínimos contenidos o beneficios, los siguientes elementos:

- Equipamiento de seguridad para trabajadores que realizan labores en los predios (guantes, antiparras, casco, etc).
- Equipamiento de prevención de incendios en las oficinas, y recintos en general, en donde los trabajadores llevan a cabo sus funciones (extintores, señalética y otros).
- Materiales para el aseo de baños y cocina (cloros, químicos, guantes, etc)
- Implementos para el aseo del personal en los baños (papel higiénico, jabón, toallas de papel, etc).
- Combustible para calefacción en la época de invierno.
- Cocina y comedor habilitados.

### Cláusula Vigésima Primera: De la Capacitación

Las partes asignan el más alto valor a la Capacitación, entendida como un proceso organizado y patrocinado desde la Asociación, que busca promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grado de conocimiento de todos sus trabajadores, con el fin de permitirles su desarrollo personal, un mejor desempeño laboral y una óptima adecuación a las necesidades actuales y futuras de la Institución.

Por lo anterior, la Institución conformará a más tardar, el día 1 de enero del 2018, un comité Bipartito integrado por dos representantes de los trabajadores y por parte de la Institución, por 2 integrantes del Consejo Nacional, para diseñar e implementar un **Programa Anual de Capacitación** orientado a la realización de actividades que favorezcan a los trabajadores afectos al presente Contrato, el que deberá ser coincidente con los objetivos de la Institución.

### Cláusula Vigésimo Segunda: De la desvinculación Voluntaria.

En caso de que un asociado al sindicato de la Asociación de Guías y Scouts de Chile quiera desvincularse en forma voluntaria, la institución reconocerá un porcentaje de la indemnización según el siguiente cuadro, y con las restricciones que se presentan.

| Sueldos              | Para todas las remuneraciones |
|----------------------|-------------------------------|
| Pago en 1 sola cuota | 65%                           |
| Pago en cuotas       | 70%                           |

El valor de las cuotas no puede ser mayor o menor que el 100% de la remuneración del beneficiario, o en caso contrario, pagadero en cuotas acordadas por ambas partes.

El número máximo de desvinculaciones semestrales, serán de 2 por semestre. Dichas vacantes no serán acumulables en el tiempo, y comenzarán a partir del segundo semestre del 2017, hasta el segundo semestre del año 2019.

El presente acuerdo opera siempre y cuando el empleador esté al día con el pago de las leyes sociales. Se tendrá un período máximo de 3 meses de permiso sin goce de sueldo para las personas que están en proceso de desvinculación, donde al final del período el funcionario podrá retomar sus funciones o decidir hacer uso de su desvinculación voluntaria. La desvinculación se pagará o comenzará a pagar, una vez terminado el periodo de permiso de goce sin sueldo.

Ninguno de estos beneficios será aplicable si a un trabajador se despide por alguna de las causales del artículo 160.

Los asociados que estarán sujetos a esta cláusula, son las personas que poseen contrato vigente firmado antes del 1º Enero de 2008, y se podrá ser uso de este beneficio solo una vez por trabajador.

### Cláusula Vigésimo Tercera: De los Beneficios.

Se La extensión de beneficios de una negociación colectiva a trabajadores no sindicalizados requerirá de acuerdo previo entre empleador y sindicatos. Asimismo, el trabajador favorecido con la extensión deberá aceptarlo individualmente y acceder a pagar la cuota sindical total, según se ha acordado por el sindicato.

En el marco de lo acordado por empleador y sindicatos, los beneficios también podrán extenderse a los futuros socios de este último.



**Título V: Del Plazo de Vigencia y Otras Disposiciones**

**Cláusula Vigésimo Cuarta: Imputaciones e Incompatibilidades**

Si durante la vigencia del presente Contrato y en virtud de leyes o disposiciones legales, administrativas o gubernamentales de carácter obligatorio o de cualquier otro tipo; se reajustaren o crearen remuneraciones u otros beneficios o condiciones de trabajo superiores a los pactados en este Contrato Colectivo, el trabajador deberá optar por unos u otros.

En ningún caso el trabajador tendrá derecho a ambos, por lo que no podrá gozar o percibir, según los casos, más de una remuneración, beneficio o condición sea legal o contractual, por el mismo concepto. En caso de incompatibilidad deberá entregarse al trabajador el beneficio por el que opte.

En todo caso, tales aumentos y reajustes o mejores remuneraciones o beneficios se imputarán y servirán de abono a los establecidos en este mismo instrumento.


**Cláusula Vigésimo Quinta: Sentido y Alcance de las Cláusulas del presente Contrato.**

De conformidad al principio de la **Buena Fe**, expuesto en la **Cláusula Primera** de este Contrato Colectivo, las partes dejan expresamente establecido que sus estipulaciones no podrán tener otro sentido ni alcance que el que éstas le han otorgado y han tenido a la vista al momento de su celebración, lo que ha constituido un requisito esencial para el pacto de las mismas, en especial, en cuanto a su naturaleza y al gasto y compromiso presupuestario que cada una de ellas conlleva para el Empleador.

**Cláusula Vigésimo Sexta: Plazo de Vigencia.**

La vigencia del presente Contrato Colectivo se extenderá desde el **27 de Septiembre del 2017** hasta el **27 de Septiembre del 2019**.

**Por el empleador**  
**Asociación de Guías y Scouts de Chile**



**María Teresa Pierret Correa**  
Presidenta Nacional  
Asociación de Guías y Scouts de Chile

**Por el Sindicato Nacional de Trabajadores de**  
**Asociación de Guías y Scouts de Chile**



**Cristián Romero Ibaceta**  
Presidente Sindicato de Trabajadores  
Asociación de Guías y Scouts de Chile

**NOMINA FUNCIONARIOS INTEGRANTES SINDICATO AGSCH**

|               |            |            |              |   |
|---------------|------------|------------|--------------|---|
| 1. GALLARDO   | HUENCHULAF | MIRIAM     | 12.097.231   | 6 |
| 2. IRIGOYEN   | LOBOS      | BETSABE    | 6.196.654    | 4 |
| 3. LORCA      | MORALES    | RUTH       | 11.812.980   | 6 |
| 4. MORA       | CONTRERAS  | ANA LORENA | 12.643.770   | 6 |
| 5. NORAMBUENA | GONZALEZ   | RAFAEL     | 6.738.653    | 1 |
| 6. ROMERO     | IBACETA    | CRISTIAN   | 12.407.803   | 2 |
| 7. CRIADO     | RIVERA     | PATRICIO   | 8.715.658    | 3 |
| 8. MORALES    | ROJAS      | MELANIE    | 18.756.247   | 3 |
| 9. ROMERO     | ARAYA      | PATRICIO   | 9.724.208    | 9 |
| 10. CUELLO    | EACOBAR    | RICARDO    | 11.846.747   | 7 |
| 11. MARIMAN   | HUINCA     | ROCIO      | 12.739.924   | 7 |
| 12. DONOSO    | ASPEE      | CLAUDIA    | 15.780.435   | 9 |
| 13. ACOSTA    | PONCE      | VARONICA   | 17.552.917-9 |   |
| 14. ESCOBAR   | ALCAINO    | JONATHAN   | 19.187.567-2 |   |
| 15. FREDES    | TOLEDO     | DANAE      | 22.939.036-8 |   |

**ANEXO B****Bono Anual Por Desempeño**

## Definición:

El bono anual por desempeño persigue alcanzar un alto desempeño de los trabajadores de la Asociación de Guías y Scouts de Chile, y otorga una recompensa monetaria proporcional a los resultados obtenidos, de manera individual y colectiva.

## Elementos considerados:

I. Objetivos Asociación de Guías y Scouts de Chile:

1. Anualmente el Consejo Nacional de la Asociación aprobará los objetivos que debe alcanzar la organización en el período comprendido entre los meses de Abril a Marzo. Estos objetivos serán cuantitativos, deben ser razonables en su logro.
2. La cantidad de objetivos no debe ser inferior a tres ni superior a seis.
3. A cada objetivo se le asignará un peso relativo de acuerdo a su importancia, de manera que la suma de los pesos individuales sea 100%.
4. El cumplimiento anual de los objetivos será aprobado por el Consejo Nacional entre los meses de enero y abril, de acuerdo a los resultados obtenidos en el respectivo ejercicio.
5. La suma de cada uno de los objetivos de la Asociación, tendrá una escala de evaluación que comienza en 50% y tiene como máximo 120%, a menos que el mismo objetivo defina un cumplimiento específico.
6. La suma de cada uno de los objetivos individuales de la Asociación deberá ser como máximo 100% y como mínimo 50%. Bajo 50% se entiende como no alcanzado el mínimo rendimiento y por tanto no da derecho al pago de bono.

II. Objetivos Individuales Trabajadores:

1. Anualmente en el mes de abril, cada jefe o superior jerárquico deberá fijar las metas a cada trabajador bajo su dependencia. Estos objetivos deben tener relación con la función que cada persona tiene en la Asociación, deben ser desafiantes, medibles y alcanzables.
2. La cantidad de objetivos no debe ser inferior a tres ni superior a cinco.
3. A cada objetivo se le asignará un peso relativo de acuerdo a su importancia, de manera que la suma de sus pesos individuales sea 100%.
4. Es el Jefe inmediato o en imposibilidad de ello será el Director Ejecutivo Nacional, quien defina los objetivos anuales de cada trabajador.
5. La evaluación del cumplimiento de los objetivos se realizará a más tardar en el mes de marzo de cada año. A cada trabajador le corresponde realizar una autoevaluación y será su jefe quien defina el grado de cumplimiento final con el cual se realizará el cálculo del bono anual.
6. Cada uno de los objetivos individuales del trabajador, tendrá una escala que comienza del 50% y tiene como máximo un 120%, a menos que el mismo objetivo defina un cumplimiento específico.
7. La suma de cada uno de los objetivos individuales del trabajador deberá ser como máximo 100% y como mínimo 50%. Bajo 50% se entiende como no alcanzado el mínimo y por tanto no da derecho al pago de bono.

III. Del 8,33% del Sueldo Anual Imponible:

Para el cálculo del bono anual de desempeño se considerará como elemento el 8,33 % de la remuneración anual de cada trabajador.

Para todos los efectos, el cálculo del sueldo anual se entenderá como la sumatoria del componente "sueldo base" de la renta, en los montos realmente pagados a cada trabajador, en el período comprendido entre los meses de abril a marzo, ambos meses inclusive.

No formarán parte del sueldo anual para estos efectos, la parte variable de los sueldos, como comisiones por venta u otros. Para todos estos casos la base de cálculo será del 3%.

Se aplicará una regla de prorrata para aquellas personas que por razones de licencia médica, períodos de pre o post natal o permiso sin goce de sueldo, acumulen 60 o más días de inasistencia en el período comprendido por los meses de abril a marzo del período en evaluación. En dichos casos el cálculo de la remuneración anual descontará los días de inasistencia.

#### IV. De la fórmula del Cálculo:

El bono anual de desempeño es un monto en dinero bruto, el cual es resultado de la siguiente fórmula:

$$(ROA) \times (ROI) \times (8.33\% \text{ SAI}) = (\text{Bono Anual Bruto})$$

Dónde:

ROA= Resultado de la evaluación de objetivos de la Asociación (entre 50% y 100%)

ROI= Resultado de la evaluación de objetivos individuales de cada trabajador (entre 50% y 100%)

8.33% SAI= Corresponde al 8.33% del sueldo anual Imponible de cada trabajador.

"x"= Multiplicación

#### V. Del Pago del Bono Anual

El bono anual bruto que resulte del cálculo presentado en el punto IV, será pagado en el mes de mayo de cada año.

#### VI. De las Reglas Generales:

1. Serán incorporados al presente bono anual por desempeño a todos los trabajadores que suscriben el presente contrato y a todo aquel que forme parte del sindicato y que se encuentre al momento de la evaluación en marzo, con contrato indefinido.
2. Para tener derecho al pago del bono anual, cada persona deberá tener al menos 3 meses de antigüedad laboral en la Asociación al momento de la evaluación en marzo.
3. Aquel trabajador que cumpliendo con las condiciones mencionadas en el presente anexo renuncie, cese en sus funciones de común acuerdo con el empleador o sea despedido de acuerdo al artículo 159 en sus números 1, 2 y 3; y al artículo 161 del código del trabajo, y que cumpliera con al menos 9 meses de antigüedad, al momento de su salida se realizará la evaluación de su desempeño individual y tendrá derecho al pago proporcional del bono en el mes de mayo, junto con el resto del personal.
4. Para todos los efectos, este bono anual por desempeño no formará parte de la base de cálculo para la indemnización por años de servicio del trabajador.

#### VII. Disposición Especial:

La Asociación de Guías y Scouts de Chile se compromete a la implementación del presente Bono Anual por Desempeño al mes de mayo de 2016 y en cuanto tenga duración este contrato.

Para todos los efectos, se entenderá por implementado si como máximo, al mes de mayo de 2016, se haya implementado un formulario especial para la fijación individual de objetivos y cada jefe haya fijado dichos objetivos a la mayoría de sus respectivos subordinados.

En el evento que no se implemente al mes de mayo de 2016, los miembros del sindicato que suscriben el presente contrato, tendrán derecho al pago en mayo de 2017 de un bono anual equivalente al 7% de su sueldo anual bruto, esto es, supondrá logro de objetivos de la Asociación al 100% e individuales al 100%. La única salvedad a la aplicación de esta cláusula, será el común acuerdo entre el sindicato y el empleador de fijar una fecha distinta, la cual no podrá extenderse más allá del 30 de junio de 2017 y en cuanto tenga duración este contrato.