

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES CITIBANK Y AFINES

Santiago, 26 de abril de 2007

Señor
Fernando Concha
Gerente General
Banco Citibank
PRESENTE

De nuestra consideración:

El Consorcio Norteamericano Citigroup de la que es dependiente nuestra institución es la primera entidad financiera a nivel mundial por el monto de su capitalización bursátil, que al finalizar marzo alcanzaba a US\$ 255.000 millones, más de 1.7 veces el producto chileno del año 2006

Citigroup ha efectuado importantes adquisiciones en el último tiempo, por ejemplo adquirió el Banco Chino de Taiwán por aproximadamente US\$426 millones. En 2006, había hecho otro tanto con la división hipotecaria al por mayor del holandés ABN AMRO Holding NY en EEUU, convirtiéndose en ese momento en el cuarto administrador de préstamos para la adquisición de viviendas en ese país - La Institución adquirida contaba con 1.5 millones de clientes. De otra parte, figura entre los cuatro bancos extranjeros autorizados para operar localmente en China.

En 2007 el ahorro estimado alcanza a US\$2.100 millones, aumentando en 2008 a US\$3.675 millones y a US\$4.575 millones en 2009. En los tres años el ahorro sumará US \$10.350 millones. En el primer trimestre de 2007, sus beneficios se redujeron en 11%, como consecuencia de gastos incurridos en el proceso de reestructuración. Sin embargo, las ventas crecieron en igual lapso en un 15%, alcanzando a US\$ 25.460 millones.

Los anuncios de Citigroup de iniciar un proceso de reestructuración, que implicaría el despido a nivel mundial de 17.000 funcionarios, trasladando a 9.500 de sus trabajadores a países o ciudades con costos de mano de obra más reducidos, es sin duda una situación alarmante para nosotros.

En Chile durante 2006, los bancos se ubicaron entre los sectores económicos de más elevadas utilidades, aprovechando en su beneficio el elevado diferencial entre las tasas de interés que les cobra el Banco Central- así como el bajo costo con que obtuvieron financiamiento en el mercado y las obtenidas en sus colocaciones extraordinariamente elevadas, así como logrando altos beneficios de las operaciones cambiarias. En el primer bimestre, de acuerdo a antecedentes de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (SBIF), el Citibank N.A.-la filial chilena de Citigroup-se ubicó en el sexto lugar del ranking de utilidades.

En rentabilidad, según cifras de la SBIF obtenida por el Citibank alcanzó a 11.21%. y aunque está por debajo de las obtenidas por otras instituciones financieras es un porcentaje bastante interesante y plenamente posible de aumentar.

Para los trabajadores chilenos el incremento patrimonial, así como el nivel de adquisiciones realizadas durante el 2006 por Citibank debieran reconfortarlos, sin embargo los anuncios de despidos masivos son la mayor preocupación de quienes laboramos en la institución.

Debido a ello, y a las profundas desigualdades que observamos en el nivel de ingresos de nuestros compañeros y compañeras de trabajo, agravadas por la precariedad que constatamos al compararnos con los sueldos y beneficios que se pagan en el mercado es que llegamos a la conclusión, quizá demasiado tarde, de ejercitar nuestros legítimos derechos, constituyendo el 21 de marzo de este año el Sindicato Nacional el que en menos de un mes ha logrado afiliar a casi 1900 trabajadores, convirtiéndose de paso en el más grande de la banca y en uno de los sindicatos más grande del país del sector privado.

Pero no nos contentamos con ejercer sólo el derecho de constituir nuestro Sindicato, sino que dimos un segundo y trascendental paso, organizarnos para Negociar Colectivamente y de esa forma comenzar a corregir las iniquidades existente por muchos años en nuestra empresa y, además, colaborar para que nuestra institución se ubique como una de las mejores, no sólo medida por sus activos, rentabilidad y utilidades, sino, por la más fundamental, medida por el nivel de sueldos y beneficios que paga a sus trabajadores.

Las masivas asambleas que hemos realizados, con la participación de colegas de la zona sur y norte que han debido sortear largas distancias para estar presente, son la evidencia más contundente que la voluntad de los trabajadores está puesta para que en esta Negociación Colectiva podamos avanzar hacia formas más civilizadas de relacionarnos que nos hagan sentir siendo parte de una institución que nos respeta y nos valora como personas humanas, lo cual sólo es posible conseguir con sueldos y beneficios decentes.

En consideración a lo anterior, con esta fecha hacemos entrega a usted de nuestro Proyecto de Contrato Colectivo que en términos generales, pretende igualarse al nivel del que actualmente mantienen otros bancos de la plaza, mayoritariamente extranjeros al igual que el nuestro. De allí, entonces que el criterio utilizado para construir este proyecto sea el de los "sueldos de mercado"

Sueldos.

En los últimos años, el nivel de deterioro de las remuneraciones ha ido en aumento. El precio de los productos esenciales a los que tenemos acceso han aumentado sostenidamente y, aunque los índices inflacionarios no den cuenta de ello, lo cierto es, que parte importante del ingreso de nuestros representados se destina al consumo de bienes básicos, que son los que experimentan el mayor aumento en el último período.

La falta de un instrumento regulador y la carencia de incrementos reales por sobre el IPC en nuestra empresa contribuyen a incrementar este deterioro. Según indicadores de organismos investigadores, la pérdida del poder adquisitivo en nuestro país alcanza en los últimos ocho años un 38%, lo que afecta significativamente la calidad de vida de cientos de familias chilenas, incluidas las bancarias.

En razón a lo anterior y a que el nivel de las remuneraciones de nuestros representados, en el último período prácticamente no se ha indexado, ni siquiera a nivel del IPC es que proponemos aplicar un reajuste sin discriminación alguna a todos los trabajadores, que entre otras cosas nos ayudaría a corregir las desigualdades que hemos constatado en materia de ingresos, para ello, proponemos los siguientes incrementos, por tramos:

Tramo A	: sueldo base hasta \$300.000.-	incremento del 15%
Tramo B	: sueldo base entre \$300.001 a \$500.000.	12%
Tramo C	: sueldo base entre \$500.001 a \$1.000.000	10%
Tramo D	: sueldo base sobre \$1.000.000	08%

II.- Asignaciones, Aguinaldos y bonos

Durante mucho tiempo los trabajadores de la institución hemos mantenido sin indexar estos beneficios, por ello, hemos estimado siguiendo la lógica de comparar lo que se paga en el mercado para iguales beneficios proponer un incremento de ellos.

III.- Bonificación Extraordinaria por término de negociación

Sustentado en principios como la equidad, la justa distribución del ingreso y con el objetivo claro de provocar un salto en la imagen y compromiso de los trabajadores y de la institución hacia la opinión pública nacional e internacional, proponemos una bonificación de \$2.000.000.- cantidad que vendrá a hacer justicia por el largo tiempo en que no pudimos ejercer el derecho a la Negociación Colectiva

III.- Condiciones laborales

Se ha hecho frecuente como parte de la dinámica altamente competitiva de este sector, el que se acentúe el carácter “comercial” de los trabajadores por sobre el “operativo”. Ello ha traído aparejado, la vulneración de derechos esenciales en las personas. Para efectos de comprensión de diversos casos, señalamos los siguientes:

Los trabajadores de bajos ingresos cuyo contrato los define como “ejecutivos”, se ven impedidos de marcar “tarjeta reloj control” y como consecuencia de ello tienen jornadas extenuantes que en promedio superan las 60 horas semanales lo que está evidentemente muy por encima de las 45 horas de jornada laboral establecida por la Ley. Lamentablemente en la mayoría de estos casos se ha constatado el no pago de las horas correspondientes a la jornada extraordinaria. Se ha convertido en abuso la aplicación del art. 22 del C. d T. cuyo único objetivo en la práctica ha servido para vulnerar los derechos laborales. Por lo cual es urgente que la Administración corrija esta anomalía a lo largo del país.

Los trabajadores del área operativa, cuyos contratos se les define específicamente sus responsabilidades y obligaciones y que, sin embargo, por la dinámica de la competencia que obliga a ganar mercados y aumentar las colocaciones en busca de “metas comerciales” ven vulnerados sus derechos al exigírseles como nuevas obligaciones, la venta de seguros. Estas funciones ajenas a las estipulaciones contractuales ponen en riesgo principios básicos de una buena relación, por lo que resulta prudente y urgente generar una normativa que regule las atribuciones de las jefaturas que las implementan y también, que fije claramente los procedimientos que enmarcan los deberes y derechos de los trabajadores, respetando íntegramente las estipulaciones de los contratos individuales y todos los derechos otorgados a los trabajadores por la legislación vigente.

Debido a las características que han asumido las nuevas transacciones financieras, con la incorporación de nuevas modalidades se comienza a exponer la integridad económica y moral de los trabajadores que desempeñan las labores de cajas por lo que se hace necesario diseñar algunos mecanismos de protección. En efecto, los reiterados fraudes de los que son objeto los cajeros por inescrupulosas y planificadas estrategias delictivas provocan los siguientes efectos tales como: injustos despidos; obligaciones de asumir los costos de las estafas, desprotección jurídica, etc. Por lo cual solicitamos la implementación urgente de un "Seguro Contra Fraude" para todos los cajeros, que como se puede apreciar, hoy se justifica plenamente.

En materia de las Licencias Médicas es preciso buscar una fórmula que resuelva a la brevedad las delicadas situaciones que están afectando a un sinnúmero de trabajadores, particularmente a nuestras colegas mujeres, ya que lamentablemente hoy, debido a una política sistemática de las Isapres y del INP,

en muchos casos se ha generalizado el no pago de las licencias y con ello colateralmente -en algunos casos- se provocan deterioros económicos importantes, incluso, llegándose al despido lo que consideramos totalmente injusto.

Finalmente, queremos reiterar que nos asiste el mayor de las convicciones por hacer de este proceso una instancia de respeto, de franqueza y por sobre todo, una instancia en donde podamos avanzar constructivamente en beneficio de toda la institución. Le comunicamos además, a usted que durante todo el proceso de negociación colectiva estaremos presente con nuestros asesores.

Le saludan atentamente

Juan Carlos Zapata Rojas

Marco Mera Rivera

Edinsón Ortiz Donoso

Jessica Sobarzo González

Marisol Márquez Silva

Gilda Verdugo Espinoza

*CC.
Inspección del Trabajo
Confederación Bancaria de Chile*