En Santiago, a 13 de agosto de 2020, entre **Banco Security**, **RUT 97.053.000-2,** representado por su comisión negociadora, integrada por doña María Carolina Rojas García, doña Daniela Rosas Hucke y don Enrique Menchaca Olivares, por una parte; y, por la otra, el **Sindicato Nacional de Trabajadores de Banco Security**, R.S.U. 13014526, representado por su directorio sindical integrado por su Presidenta doña María Isabel Latorre Álvarez, su Tesorera doña María Isabel Candia Ortiz y su Secretaria doña Claudia Inostroza González, se acuerda el presente Instrumento Colectivo de Trabajo, el que se suscribe de conformidad con los dispuesto por el artículo 314 y siguientes del Código del Trabajo.

CLAUSULA PRIMERA: Partes, objeto y campo de aplicación

El presente Instrumento rige las relaciones laborales entre Banco Security, en adelante "El Banco" o "El Empleador", y sus trabajadores con contrato de trabajo vigente e indefinido, socios del Sindicato Nacional de Trabajadores de Banco Security, en adelante "el Sindicato" o "la organización sindical", que se individualizan en la nómina consignada en el Anexo "A", parte integrante del presente instrumento.

El presente instrumento tiene por objeto fijar y establecer en forma total las condiciones comunes de trabajo, de beneficios y de remuneraciones entre el Banco y los trabajadores a quienes corresponde su aplicación, en las condiciones que en él se estipulan, declarando expresamente las partes que este constituye el único instrumento colectivo que rige sus relaciones y que sus estipulaciones reemplazan, en lo pertinente, a las contenidas expresa o tácitamente en los contratos individuales de los trabajadores a quienes se aplica.

Las partes declaran que las cantidades que se estipulan en el presente Instrumento corresponden a valores brutos, salvo que se indique expresamente lo contrario, caso en el cual se considerarán únicamente los descuentos legales y previsionales obligatorios para la determinación del valor líquido.

Para efectos de cálculo y pago de los beneficios establecidos en este instrumento en Unidades de fomento, se considerará el valor de dicha medida correspondiente al último día del mes anterior al pago del beneficio.

Para gozar de los beneficios de este Instrumento es condición indispensable tener contrato vigente e indefinido a la fecha del pago de cada beneficio.

CLAUSULA SEGUNDA: Vigencia

El presente Instrumento colectivo tendrá una vigencia de 36 meses, entre el 1º de agosto de 2020 y el 31 de julio de 2023.
La entrada en vigencia del presente Instrumento pone término inmediato y total a la vigencia de todas las estipulaciones del Contrato Colectivo suscrito entre las mismas partes con anterioridad, reemplazándolo íntegramente. Igualmente, por el presente instrumento se pone término y reemplaza cualquiera estipulación que pueda entenderse como integrante de los contratos individuales de trabajo de aquellos trabajadores a quienes se extiende, en cuanto tengan su origen en el instrumento colectivo anteriormente suscrito por la organización sindical.

CLAUSULA TERCERA: Sueldos base mensuales

Para los trabajadores que no tengan un componente mensual de remuneración variable, el sueldo base mínimo bruto no podrá ser inferior a $565.000.- (quinientos sesenta y cinco mil pesos).

Sin perjuicio de lo anterior, en uso de sus facultades exclusivas como empleador para organizar, dirigir, y administrar sus actividades, el Banco realizará un análisis periódico de equidad interna y competitividad externa de las remuneraciones utilizando la metodología de Evaluaciones de Cargo. Esta analiza las funciones que desempeña cada trabajador, así como también el orden de magnitud sobre el cual éste realiza sus funciones. A partir de esto, se establecen niveles de cargos que determinan bandas salariales consistentes con los informes de mercado de remuneraciones de la industria bancaria, aplicados anualmente. A partir del trabajo anterior, la proyección de aumento de remuneraciones de mercado, el porcentaje de avance de cada trabajador en la banda asignada y de su resultado de la evaluación de desempeño individual, se propondrá un ajuste de sueldo base por desempeño, para los casos individuales que corresponda.

El Sindicato reconoce expresamente que, en caso alguno, esta cláusula se interpretará en modo que limite la facultad del Empleador de convenir, con cualquiera de sus trabajadores, sin distinción, remuneraciones inferiores, iguales o superiores a las indicadas en la presente cláusula.

Durante la vigencia del presente Instrumento Colectivo, los sueldos base 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. Estos

reajustes se aplicarán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

Ante la eventualidad de un IPC acumulado trimestral negativo, este no se aplicará, manteniéndose el valor anterior.

En caso de que el trabajador haya ingresado a prestar servicios con menos de tres 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.

CLAUSULA CUARTA: 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 o sucesivas, juntamente con la remuneración mensual del periodo. De esta forma, el Banco cumple con la obligación del pago de la gratificación legal conforme a la legislación vigente.

CLAUSULA QUINTA: Anticipo de sueldo

El Banco anticipará mensualmente, el día diez de cada mes o hábil anterior, hasta el 40% del sueldo líquido mensual a cada trabajador 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 SEXTA: Asignación de Colación

El Banco pagará a cada trabajador una asignación de colación ascendente a $5.000.- por día hábil trabajado.

Esta asignación 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 Instrumento.

Este monto se reajustará por variación trimestral del IPC en iguales meses y con el mismo procedimiento del sueldo base definido en la cláusula tercera.

CLAUSULA SÉPTIMA: Asignación de Movilización

DKH

El Banco pagará a cada trabajador una asignación de movilización ascendente a $2.000.- por día hábil trabajado.

Esta asignación 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 Instrumento.

CLAUSULA OCTAVA: Asignaciones de Cargo

8.1. Asignación por Riesgo Porte de Arma: Para todos los vigilantes del Banco, se establece una asignación bruta mensual de $132.049.- por Riesgo de Porte de Arma. Este monto se reajustará por variación trimestral del IPC en iguales meses y con el mismo procedimiento del sueldo base definido en la cláusula tercera.

8.2. Asignación de Caja: El Banco pagará a todos los trabajadores que desempeñen el cargo de Cajero o Tesorera Sucursal, una asignación bruta mensual de $20.000.-

Esta suma se entregará al trabajador junto a su remuneración mensual luego de deducidas aquellas pérdidas de caja mensuales generadas bajo la responsabilidad del trabajador.

Todas aquellas pérdidas mensuales que excedan este monto mensual serán descontadas de la remuneración mensual del trabajador durante el mismo mes en que fueron generadas.

8.3. Asignación de Traslado: Cada trabajador que a requerimiento del Banco deba trasladarse de una región a otra de manera indefinida, percibirá el 100 % de los gastos de mudanza y pasajes del grupo familiar.

8.4. Bono de Reemplazo: Los trabajadores cuyo cargo vigente no corresponda al de jefatura, tales como cajeros, administrativos, ejecutivos y asistentes comerciales, que realicen un reemplazo de funciones asociadas a un cargo de mayor jerarquía, solicitado por su jefatura, recibirán un Bono de Reemplazo de $15.000.- brutos por día hábil de reemplazo efectivo.

Este Bono se pagará siempre y cuando los días de reemplazo sean superiores a diez días hábiles continuados, siendo el bono pagadero a contar de aquel

correspondiente al día 11 del período de reemplazo. Ello, con excepción de los reemplazos originados en licencias maternales de pre y post natal la cual se pagará a partir del primer día de reemplazo.

Este bono no se pagará si el reemplazo tiene lugar por ejercer el superior su feriado legal.

En todo caso, el monto de la remuneración del trabajador reemplazante, incluido el valor de este beneficio, no podrá exceder la remuneración del trabajador reemplazado.

Este bono se pagará junto con la remuneración del mes siguiente de efectuado el reemplazo, siempre y cuando se haya informado anticipadamente a Cultura Corporativa con V°B° de jefatura y gerencia respectiva.

8.5. Bono Reemplazo Vigilantes fuera de la región en que reside:

Reemplazo coordinado con dos meses de anterioridad: $15.000.- brutos diarios por día hábil de reemplazo efectivo.

Reemplazo sin coordinación anticipada, imprevisto: $20.000.- brutos diarios por día hábil de reemplazo efectivo.

El Banco proporcionará al vigilante alimentación, alojamiento y, en su caso, transporte aéreo ida y regreso si la distancia supera los 400 KM. Si la distancia es menor, el transporte se hará en Bus Interregional. Para tener derecho a estas prestaciones es necesario el V°B° del gerente del área.

CLAUSULA NOVENA: Indemnización en caso de fallecimiento

Para los casos en que el contrato de trabajo termine por muerte del trabajador, el Banco pagará a la o las personas que el trabajador haya dejado formalmente como beneficiarios de la póliza de vida en el respectivo seguro de vida contratado por razón de su pertenencia a la Institución– en la proporción que les corresponda – una cantidad total equivalente a la indemnización por años de servicios y fracción superior a seis meses 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.

El Banco estará facultado para descontar de este beneficio todas las deudas que el trabajador haya contraído con el Banco (anticipo de gastos médicos, anticipo

DRH

de subsidios, préstamos, etc.), así como, cualquier anticipo de indemnización otorgado en vida al trabajador.

CLAUSULA DÉCIMA: Bonos, Premios, Becas y Aguinaldos

10.1. Bono Gestión Empresa

Durante la vigencia del presente Instrumento, el Banco pagará una remuneración variable denominada Bono Gestión Empresa, de 5 UF líquidas semestrales, sujeta al cumplimiento del 100% o superior del presupuesto anual de utilidades del Banco, medido sobre el ejercicio del año anterior al pago.

Este Bono, si correspondiere, se pagará conjuntamente con las remuneraciones de los meses de agosto de 2020, y posteriormente los meses de enero y agosto de 2021 y 2022, siendo la última cuota en enero de 2023.

Para tener derecho a este bono es condición necesaria que el trabajador tenga contrato vigente e indefinido al momento del pago y una antigüedad en el Banco igual o superior a seis meses a la fecha de pago de cada uno.

10.2. Aporte Ahorro Jubilación 1 + 1

Para aquellos trabajadores que decidan generar un ahorro previsional voluntario, la empresa contribuirá con el monto equivalente al que el trabajador haya aportado, con un tope anual de $180.000.-

Este bono se pagará una vez al año, en el mes de diciembre, a través de un depósito convenido enterado en la Institución elegida por el trabajador.

Para hacer efectivo este beneficio, el trabajador deberá realizar los trámites personales necesarios para habilitar este ahorro e informar al área de remuneraciones de Cultura Corporativa.

Como todo beneficio de este Instrumento, sólo se devengará si el trabajador cuenta con contrato vigente al momento del pago del mismo.

10.3. Bono Sala Cuna

Para cada trabajadora que tenga hijos menores de dos años y haga uso de una sala cuna, el Banco pagará directamente al establecimiento el arancel mensual con un tope máximo de $220.000.- La trabajadora deberá realizar la solicitud de pago al inicio del uso de este beneficio y acreditar que la sala cuna cumple con

todas las normativas que exige la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) mediante el certificado de acreditación respectivo. Mensualmente la trabajadora deberá hacer llegar la boleta o factura extendida a nombre del Banco, para que éste emita el pago a la entidad respectiva.

10.4. Bono auxiliar de Párvulo Materno

Para cada trabajadora que tenga hijos menores de dos años y no haga uso de su derecho legal de sala cuna, por razones que sólo a ella y al menor competan, debe renunciar voluntariamente a este beneficio firmando una carta de acuerdo y hacerla llegar a Cultura Corporativa. La Empresa, en virtud de tal abstención, le ofrece una alternativa para cuidar del menor, equivalente a un monto de $ 220.000.- brutos mensuales hasta que el menor cumpla los dos años. Para asegurarse de que el beneficio sea usufructuado por el menor, la empresa exige a la trabajadora un respaldo de los estudios técnicos/profesionales de la persona que cuidará del menor, antes de hacer efectivo el beneficio, a través de un certificado de título técnico o profesional de auxiliar de párvulo, técnico de enfermería o título equivalente.

La Empresa podrá realizar una auditoría aleatoria para verificar que se cumplan estos requisitos.

10.5. Bono Auxiliar de Párvulo Paterno

Todo trabajador de sexo masculino recibirá un Bono de $220.000.- brutos por única vez, durante el primer mes de vida de su hijo.

Para recibir este beneficio el trabajador deberá enviar el certificado de nacimiento del hijo a la gerencia de Cultura Corporativa. Se pagará dentro del mismo mes si el certificado se recibe antes del día diez o hábil anterior, y al mes siguiente si se recibe posterior a esa fecha.

10.6. Bono Jardín Infantil

Todo trabajador con contrato vigente e indefinido, cuyos hijos tengan entre dos y cuatro años de edad y asistan a un Jardín Infantil, recibirán un Bono equivalente a $120.000.- brutos mensuales el cual será pagado junto con la remuneración del trabajador.

Para recibir este beneficio el hijo deberá ser carga legal del trabajador, debidamente inscrita en la Caja de Compensación respectivo, y éste deberá presentar un certificado de alumno regular del jardín infantil durante los meses

de marzo y julio de cada año, así como acreditar el pago mensual durante los años en que el menor asista al Jardín Infantil. De no acreditarse el pago, el bono no será pagado al semestre siguiente.

A partir de marzo del año en que el menor cumple los 5 años de edad, se entiende que ya debiese haber ingresado al ciclo pre-escolar y cesará el pago de este bono.

10.7. Bono Inclusión Hijo: El Banco pagará un bono de $225.000.- brutos mensuales a cada trabajador que tenga uno o más hijos en situación de discapacidad, sujeto a los siguientes requisitos:

- El hijo deberá ser carga legal debidamente inscrita
- Certificado de Inscripción otorgado por el Registro Nacional de la Discapacidad
- La discapacidad deberá ser distinta a las calificaciones de Déficit Atencional y/o Hiperactividad.

10.8. Bono Escolaridad Complemento Gratificación Contractual Marzo: En el mes de marzo de cada año, solo para aquellos trabajadores cuyo contrato individual tenga especificado el otorgamiento de la Gratificación Contractual de marzo (15%) el Banco otorgará un Complemento a la Gratificación Contractual de Marzo de UF 5 brutas por cada hijo en:

- Edad escolar de 5 a 18 años
- Cursando Preuniversitario
- Cursando Carrera Técnica o Universitaria
- Los Alumnos egresados de la enseñanza media deben presentar el comprobante de matrícula o el certificado de alumno regular.

Este Bono se pagará junto con la remuneración del mes de marzo y equivale a la diferencia generada entre el monto que resulte de sumar UF 5 brutas por cada hijo en etapa descrita anteriormente, e ingresado en los sistemas del Banco y el monto de la gratificación contractual individual de cada empleado, pagándose el mayor valor.

No se considerará a los hijos que estén realizando postgrados ni menores a cinco años en sala cuna o jardín infantil.

Para aquellos trabajadores que no tengan especificado en sus contratos individuales de trabajo la cláusula de gratificación contractual antes señalada, se pagarán UF 5 brutas por cada hijo que se encuentren en la etapa descrita anteriormente.

Para el cálculo de la gratificación contractual respecto de los trabajadores que perciben un sueldo base mensual inferior al señalado en la cláusula tercera, y para este solo efecto, se tomará como base la cantidad indicada en dicha estipulación.

10.9. Bono Subsidio Habitacional: El Banco entregará a dos trabajadores del sindicato un subsidio anual, uno para un trabajador casado y el otro para un trabajador soltero, por un monto único equivalente a UF 100 brutas, no acumulables en caso de no utilización.

Este beneficio está destinado como apoyo para financiar ya sea la compra, ampliación o amortización de una deuda hipotecaria vigente, siempre respecto de primera vivienda. El valor de tasación comercial de la propiedad o la ampliación proyectada no puede exceder de UF 5.000. En el caso de amortización de deuda, ésta no debe superar las UF 500.

Los requisitos para poder postular a este beneficio son:

- Antigüedad mínima de tres años como trabajador del Banco
- Contrato indefinido
- Poseer el mejor puntaje para ser elegibles a este subsidio, dentro de los postulantes, el cual se determina basado en antigüedad, renta, evaluación de desempeño, grupo familiar, condición de vulnerabilidad habitacional y ahorros que tenga el empleado.

Los trabajadores deberán entregar su postulación a más tardar el 30 de septiembre de 2020, 2021 y 2022, para procederse a la evaluación, selección y pago durante el mes de octubre siguiente.

10.10. Premio PSU: El Banco otorgará un premio de $130.000.-, directamente al hijo del trabajador que haya rendido la Prueba de Selección Universitaria y haya obtenido uno de los diez mejores puntajes dentro de los hijos de trabajadores del Banco, en alguna cualquiera de las pruebas rendidas.

Adicionalmente, aquellos hijos de trabajadores que además han obtenido Puntaje Nacional en la PSU, el Banco lo beneficiará con $130.000.- adicionales. El trabajador deberá entregar los antecedentes que acrediten que su hijo haya sido puntaje nacional. Este premio se entregará durante el mes de marzo de cada año.

El premio tiene carácter único, con independencia del número de pruebas en que el alumno cumpla los requisitos antes establecidos.

DRH

10.11. Bono por Nacimiento: Por el nacimiento de cada hijo durante la vigencia del presente Instrumento, el Banco pagará a los trabajadores un bono equivalente a UF 6 brutas. Por el nacimiento del cuarto hijo en adelante, el Banco pagará a los trabajadores un bono equivalente a UF 10 brutas.

Este bono se pagará junto con la remuneración al mes siguiente de presentado el Certificado de Nacimiento. También se considerará para este beneficio al hijo o hija adoptado, cuando se acredite la adopción legal del menor. Para tener derecho a este beneficio el trabajador debe tener contrato indefinido.

10.12. Bono por Fallecimiento de Familiar Directo: El Banco pagará a los trabajadores en caso de fallecimiento de familiar directo – entendido como cónyuge, contrayente de unión civil, hijos y padres – un bono equivalente a UF 15 brutos. Este bono se pagará junto con la remuneración al mes siguiente de presentado el certificado que acredite el fallecimiento del respectivo familiar.

10.13. Bono por Matrimonio o Unión Civil: El Banco pagará a los trabajadores durante la vigencia del presente Instrumento un bono bruto equivalente a UF 15 por este concepto. Este bono se pagará junto con la remuneración, al mes siguiente de presentado el certificado respectivo.

10.14. Bono por Vacaciones: Cuando un trabajador afecto a este Instrumento solicite por los sistemas del Banco, como mínimo, diez días hábiles continuados de vacaciones legales o progresivas, y éstas se encuentren debidamente autorizadas por la jefatura en el sistema, se le incorporará a su remuneración un bono de UF 15 brutas.

Este bono se pagará dentro del mismo mes del inicio de las vacaciones, siempre que hayan sido ingresadas y aprobadas por la jefatura antes del día diez de dicho mes, en caso contrario se pagarán junto con la remuneración del mes siguiente. Sólo se tendrá derecho a este beneficio una vez por año calendario.

10.15. Días Adicionales por ejercicio de feriado:

Si un trabajador se toma 15 días hábiles continuados de vacaciones legales o progresivas en temporada baja (entre el 15 de marzo y el 15 de diciembre),

tendrá derecho a tres días corridos extra de vacaciones. Si se toma entre 10 y 14 días hábiles continuados, le corresponderán dos días corridos adicionales.

Si la persona se toma entre 10 y 15 días hábiles continuados de vacaciones legales o progresivas en temporada alta, tendrá derecho a un día extra de vacaciones, siempre coordinado y con la autorización de su jefatura directa y debidamente ingresadas en los sistemas del Banco.

El trabajador podrá utilizar este beneficio sólo si su saldo de vacaciones registrado en los sistemas del Banco no excede 30 hábiles días sumando legales y progresivos.

El ejercicio de estos días adicionales no se computa para el beneficio del bono de vacaciones.

10.16. Premio Excelencia Académica Escolar: En marzo de cada año, el Banco otorgará un Premio de Excelencia Académica a todos los hijos de trabajadores que estén cursando 1° a 4° Medio y hayan obtenido un promedio anual de notas igual o superior a 6,5. El monto será de $75.000.-, por única vez, a nombre del hijo del empleado. Para acceder al beneficio el empleado deberá presentar la concentración de notas del período anual evaluado, en las fechas establecidas por el Banco.

10.17. Beca Escolaridad Universitaria y/o Técnico Profesional: El Banco otorgará una beca anual para el hijo de uno de los trabajadores afiliados al sindicato, que esté cursando estudios superiores técnicas y/o universitarias, siempre y cuando el trabajador y el estudiante cumplan con los requisitos establecidos para optar a esta Beca. El monto de la Beca equivaldrá al 60% del arancel anual de la carrera por un solo período (semestral o anual según cómo esté estructurado el programa) y será renovado automáticamente por el periodo siguiente, aun cuando haya reprobado un ramo. En el caso de que el alumno repruebe dos o más ramos, la beca del período siguiente será de un 40% del arancel anual.

Las becas no se acumulan año a año, pudiendo los trabajadores obtener este beneficio únicamente en el caso de que exista un cupo liberado por el cese del beneficio entregado a otro trabajador.

Esta Beca tiene carácter líquido y se pagará semestral o anualmente al trabajador a través de liquidación de los meses de marzo y agosto. Para acceder a la Beca, el empleado deberá presentar oportunamente los antecedentes y

DRM

formularios requeridos para la postulación y renovación de la Beca en las fechas establecidas por el Banco.

Los requisitos para ser elegible a esta Beca son los siguientes:

- Antigüedad mínima del trabajador de tres años en el Banco
- Ser el estudiante carga familiar del empleado, vigente en la Caja de Compensación
- Postular o estar cursando una carrera Técnica, Técnica Profesional o Universitaria reconocida por el Ministerio de Educación
- Postular sólo un hijo por empleado
- Los aranceles por períodos de práctica o los gastos por concepto de matrícula, por ejemplo, quedan excluidos de la Beca.

Para postular a la Beca, el trabajador deberá presentar lo siguiente:

Hijo que inicia sus estudios de pregrado:

a) Malla curricular de la carrera
b) Certificado de notas del 4º año medio
c) Costo de mensualidad o anualidad del Programa de Estudios al que está postulando.
d) Copia de rendición de PSU o certificado de examen de admisión de acuerdo con las exigencias del establecimiento educacional.
e) Certificado de aceptación de ingreso a la Carrera o Programa. Detalle de cursos a efectuar en el semestre o año correspondiente.

Hijo que continúa sus estudios de pregrado:

a) Concentración de notas último año o semestre de la carrera cursada. Certificado de alumno regular.
b) Malla curricular de la carrera.
c) Costo de la mensualidad o anualidad de la Carrera o Programa. Detalle de los cursos efectuados hasta la fecha.
d) Detalle de los cursos que efectuará durante el semestre o el año de acuerdo con la malla curricular.

La calificación del puntaje para obtener esta beca considerará antigüedad del trabajador, renta, evaluación de desempeño, grupo familiar, notas y otros factores relevantes.

El pago de la beca será a través de liquidación de sueldo del trabajador quien, en tiempo prudente, debe hacer entrega de un respaldo que acredite el pago del monto pagado a la Institución Educacional por concepto de mensualidad.

10.18. Aguinaldo de Fiestas Patrias: En el mes de septiembre de cada año, el Banco pagará un Aguinaldo de Fiestas Patrias equivalente a UF 5 brutas, para aquellos trabajadores con fecha de ingreso anterior al día cinco del mismo mes.

10.19. Premios por Antigüedad: El Banco otorgará un premio de antigüedad a aquellos trabajadores con a lo menos mantengan cinco años ininterrumpidos en la empresa, siendo premiada la trayectoria en base al siguiente detalle:

AÑOS	PREMIO
5	Gift Card $ 100.000
10	Reloj o 2 noches Hotel para 2 personas (convenio vigente Banco)
20	6.000 USD para utilizar en Travel Security (una semana)
25	9.000 USD para utilizar en Travel Security (una semana)
30	12.000 USD para utilizar en Travel Security (dos semanas)

Estos beneficios deberán ser coordinados con el Banco para ser utilizados durante los meses de enero, febrero y marzo del año siguiente en que se cumpla la antigüedad, y aplicados utilizando el máximo de días de fin de semana.

Las ausencias por los viajes a que den lugar estos premios se considerarán como días de feriado adicional, según lo indicado en la tabla, pudiendo sólo ser usados para este efecto. En caso de superar la duración indicada, el exceso se imputará a feriado del trabajador.

CLAUSULA DECIMO SEGUNDA: Uniformes

Durante la vigencia del presente Instrumento, el Banco otorgará la siguiente ropa de trabajo de forma bianual por temporada (invierno y verano) a los trabajadores que desempeñen cargos de nivel administrativo:

Uniforme Administrativo Femenino:
1 Chaqueta o Blazer
1 Pañuelo
1 Gillette o Chaleco
3 Faldas y/o Pantalón (tres prendas)
4 Blusas

Administrativo Masculino:
Gift Card de $ 200.000.- en marzo de cada año para compra de vestuario o calzado formal.

Administrativo Masculino en Terreno:

2 trajes
2 Corbatas
5 Camisas
1 Chaleco
2 Pares Zapatos

Todo el vestuario mencionado será acorde a las temporadas y su diseño y valor será determinado por el Banco 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 uso del uniforme, y su incumplimiento es considerado una falta grave en los términos establecidos en el N°7 del artículo 160 del Código de Trabajo.

CLAUSULA DECIMO TERCERA: Permisos y Otros

13.1. Paseo Familiar (Hijos hasta 18 años): En el mes de noviembre o diciembre de cada año se realiza el Paseo Familiar un viernes en la tarde, o fin de semana (sábado o domingo) en un establecimiento de entretención para los trabajadores, sus cónyuges y sus hijos de hasta 18 años. A los trabajadores solteros se les otorgará una invitación adicional de libre uso. Para los hijos de trabajadores de sucursales regionales, se les enviará un aporte de la empresa para que se realice una celebración local.

13.2. Regalo de Navidad (hijos hasta 14 años): Durante el mes de diciembre de cada año, a cada hijo que se encuentre registrado en los sistemas del Banco y sea menor o igual a 14 años, se le hará entrega de un regalo de navidad equivalente a un monto aproximado de UF 1 por hijo.

13.3. Permiso Matrimonio o Unión Civil: Para los trabajadores que contraigan matrimonio o unión civil, se les otorgará dos días de permiso adicionales a los que establece la ley. Este permiso debe solicitarse por sistema y presentar certificado del Registro Civil como respaldo.

13.4. Permiso Nacimiento: Para los trabajadores de sexo masculino que tengan nacimiento de un hijo, se otorgarán cuatro semanas de trabajo con facilidades de horario de entrada y salida, en coordinación con la jefatura y siempre y cuando el cargo y las condiciones permitan la continuidad operacional del Banco.

Para el caso de trabajadoras que se reintegren a sus funciones inmediatamente después de finalizado el post natal parental, en cualquiera modalidad, se otorgará durante las siguientes cuatro semanas corridas a su regreso, la posibilidad de adelantar su horario de salida a las 16:00 horas. Este adelanto en el horario de salida será imputable al derecho de alimentación y los traslados que requiera.

13.4. Permiso Fallecimiento: En caso de fallecimiento de familiares directos, se otorgarán días adicionales según el cuadro adjunto insertado a continuación, comenzando el permiso al día siguiente de la muerte del Familiar:

FAMILIAR	DIAS LEGALES	DÍAS ADICIONALES	TOTAL DÍAS DE PERMISO
CÓNYUGE	7 Días corridos	5 días hábiles	12 días
HIJOS	7 Días corridos	5 días hábiles	12 días
PADRES	3 Días hábiles	2 días hábiles	5 días hábiles
HERMANOS	No hay	2 días hábiles	2 días hábiles
SUEGROS	No Hay	2 días hábiles	2 días hábiles

DRH

13.5. Tarde Libre Cumpleaños: Para aquellos trabajadores que estén de cumpleaños sea en día hábil o inhábil, se le otorgará la tarde libre, organizado en coordinación con la jefatura. Se podrá elegir el día, no más allá de siete días después de que el empleado estuvo de cumpleaños.

13.6. Permiso cambio de domicilio: Para aquellos trabajadores que se cambien de domicilio, se les otorgará un día hábil de permiso, organizado en coordinación con la jefatura y que deberá coincidir con la fecha real de mudanza.

13.7. Permiso Examen de Grado: A 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 un día hábil libre para este fin, en coordinación con la jefatura y solicitado a través de los sistemas del Banco.

13.8. Permisos Administrativos: A los trabajadores que requieran permiso administrativo se otorgarán veinticuatro horas anuales totales, no acumulables.

Con el fin de cautelar el propósito de otorgamiento de estos permisos y la buena fe en su solicitud, estos no podrán solicitarse para ser utilizados en días consecutivos con fines de semana largo, y contar siempre con la autorización de la jefatura directa, dada por sistema.

Adicionalmente, a los trabajadores de Regiones que tengan que trasladarse a otra región por causa médica, propia o de sus hijos, se les otorgaran hasta cinco días de permiso al año, con total justificación de la enfermedad o tratamiento.

CLAUSULA DÉCIMO CUARTA: Retiro Programado

El Banco otorgará un cupo al año, no acumulable, para que se acoja al Retiro Programado aquel trabajador con más de un año de antigüedad en el Sindicato, y una antigüedad mínima de 11 años en el Banco.

El beneficio contempla el pago al trabajador de las indemnizaciones establecidas en los artículos 162 y 163 del Código del Trabajo, con los topes legales y con las deducciones legales y convencionales que procedan, previa suscripción de un finiquito por la causal de necesidades de la empresa, ante un ministro de fe, sin reserva de derechos. La comunicación de término de contrato por necesidades de la Empresa y el finiquito, se suscribirán por el trabajador en un mismo acto.

Para ejercer este beneficio, entre los meses de marzo y abril de cada año, imperativamente, las personas que deseen acogerse al mismo deben informarlo a la directiva del Sindicato. Una vez recibidas todas las postulaciones, el directorio sindical determinará quién hará uso del cupo correspondiente al año, comunicándolo a la gerencia de Cultura Corporativa a más tardar el 15 de mayo de cada año.

La persona que califique para un cupo, deberá suscribir, en conjunto con la mayoría de la directiva sindical – la que actuará como patrocinante – una solicitud escrita a la gerencia de Cultura Corporativa para la aplicación del beneficio indicado en este artículo del presente Instrumento.

La fecha de desvinculación del solicitante será decidida enteramente por la Empresa, con plazo máximo al 31 de diciembre del año de la solicitud.

El presente beneficio no será obstáculo para la aplicación de cualquier causal de término de contrato establecida en la ley, en la medida en que concurra con anterioridad a la terminación programada del contrato. Así, por ejemplo, si el trabajador incurre en un incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, no habrá impedimento en proceder a la exoneración del trabajador por esta causa, perdiendo el derecho al pago de toda indemnización.

En cualquier caso, el presente beneficio no limitará en modo alguno al ejercicio de las facultades del empleador de dirigir, administrar y organizar la empresa, que le son privativas.

CLAUSULA DECIMO QUINTA: Acuerdo sobre extensión de beneficios

El Sindicato autoriza a la Empresa para que los beneficios establecidos en este instrumento colectivo sean extendidos a trabajadores no sindicalizados, presentes o futuros, los cuales, en tal caso, deberán erogar en favor del Sindicato un aporte del 100% del valor de la cuota sindical mensual.

Esta extensión de beneficios se regirá por criterios objetivos, y no podrá tener carácter discriminatorio, en los términos exigidos por la ley.

Las personas que se afilien al Sindicato con posterioridad a la entrada en vigencia del presente instrumento comenzarán a gozar de sus beneficios desde dicha oportunidad, sin efecto retroactivo.

CLAUSULA DECIMO SEXTA: Reconocimiento de beneficios históricos de la Empresa

DKH

Sin perjuicio de lo establecido en la cláusula precedente, las partes dejan constancia de que las estipulaciones de este instrumento referidas a los beneficios que se enunciarán en el párrafo siguiente, constituyen beneficios históricos, otorgados por la Empresa en forma permanente y universal a todos sus trabajadores, incluso con anterioridad a la existencia de sindicatos en el seno de la misma y de la vigencia de cualquier instrumento colectivo.

Los beneficios históricos del Banco son los siguientes: Sueldo Base; Reajustabilidad de los sueldos durante la vigencia del Instrumento Colectivo; Gratificación Legal; Reajustabilidad Asignación Colación; Aguinaldos; Anticipo de sueldo; Asignación de Colación; Asignación de Movilización; Asignación de Traslado; Indemnización en caso de fallecimiento del Empleado; Bono Sala Cuna; Bono auxiliar de Párvulo Materno; Bono Auxiliar de Párvulo Paterno; Bono Subsidio Habitacional; Bono Nacimiento, con excepción de aquel por el cuarto hijo; Bono Fallecimiento Familiar Directo; Bono Matrimonio o Unión Civil; Bono Inclusión Hijo; Premio Excelencia Académica Escolar; Beca Escolaridad Universitaria y/o Técnico Profesional; Premios por Antigüedad, con excepción de aquel por los primeros cincos años; Uniformes; Paseo Familiar; Regalo de Navidad; Permiso por Nacimiento; Permiso por Fallecimiento; Tarde libre por cumpleaños; y, Permiso cambio de domicilio.

Las partes reconocen que la Empresa puede seguir otorgando unilateralmente a todos sus trabajadores, sin distinción, los beneficios indicados en esta cláusula – al igual que fijar el monto del sueldo base – en su formulación recogida en el presente instrumento, reconociéndose asimismo su facultad para aumentar periódicamente su monto, alcance y/o amplitud en forma razonable, sin que ello se interprete como extensión de beneficios obtenidos por el Sindicato ni que, por tanto, dé lugar a la erogación del todo o parte de la cuota sindical por parte de los beneficiados.

Lo anterior, sin perjuicio de aquellos beneficios que la Empresa pueda establecer en forma posterior a la suscripción del presente instrumento y de aquellos pactados en forma individual en los contratos de trabajo.

CLAUSULA DECIMO SEPTIMA: Bono por suscripción del presente instrumento colectivo

En razón del buen espíritu que primó en la negociación colectiva, resuelta sin huelga ni reclamaciones o acciones administrativas ni judiciales, ni conflicto de ninguna especie, las partes acuerdan que la Empresa pagará, sólo por motivo de

la firma del presente instrumento, un bono de carácter único y excepcional, a los trabajadores a quienes se extiende el presente instrumento.

El bono será de $2.385.000.- líquidos para aquellos trabajadores cuyo sueldo base sea inferior $2.100.500.- brutos. En caso de que el sueldo base sea igual o superior a esta última cantidad, el bono será de $1.684.000.- líquidos.

El pago se realizará el 31 de agosto de 2020.

No tendrán derecho a este bono aquellos trabajadores que se afilien al sindicato con posterioridad a la suscripción del presente instrumento.

Este Instrumento Colectivo se suscribe en cinco ejemplares, quedando dos en poder en cada parte y el quinto para su registro en la Inspección del Trabajo.

Por el Sindicato

María Isabel Latorre Álvarez

María Isabel Candia Ortiz

Claudia Inostroza González

Por el empleador

María Carolina Rojas García

Daniela Rosas Hucke

Enrique Menchaca Olivares

DRH