

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En Santiago, a 08 de enero de 2016, entre **Doña Isabel Alliende Kingston, Doña María Loreto Honorato Illanes y don Enrique Menchaca Olivares**, en representación del **BANCO SECURITY**, RUT 97.053.000-2, todos con domicilio en la Avenida Apoquindo, número 3150, de la comuna de Las Condes, por una parte; y, por la otra, las señoras **Claudia Inostroza González, María Isabel Latorre Álvarez y María Isabel Candia Ortiz**, integrantes de la **Comisión Negociadora del Sindicato Nacional de Trabajadores de Banco Security**, cuyos integrantes se individualizan en la Nómina Anexa al presente instrumento, y en su representación, todos con el mismo domicilio antes referido, se ha celebrado el siguiente contrato colectivo de trabajo, para cuyos efectos las partes convienen también en denominarse el Empleador o la Empresa, y el Sindicato o la Organización Sindical:

CLAUSULA PRIMERA: Partes

El presente Contrato Colectivo de Trabajo regirá las relaciones laborales entre Banco Security y los trabajadores del mismo Banco con contrato de trabajo vigente e indefinido, todos los cuales se individualizan en anexo A, que se encuentran asociados al Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Security, que para todos los efectos se considerará parte integrante de este instrumento.

Las partes vienen a señalar que el presente contrato colectivo tendrá una duración de 48 meses, a contar del 01 de enero del 2016.-

CLAUSULA SEGUNDA: Objeto y Campo de Aplicación

El presente Contrato Colectivo tiene por objeto fijar y establecer las condiciones comunes de trabajo, de beneficios y de remuneraciones entre el Banco y los trabajadores que son parte de este instrumento, en las circunstancias que en él se estipulan, declarando y dejando expresa constancia que el único documento colectivo que rige las relaciones existentes entre Empleador y Trabajadores es el presente Contrato. Asimismo se declara que los beneficios que se estipulan en el presente contrato son en valores brutos, salvo que se señale expresamente lo contrario u otra cosa en cada caso en particular, y que para gozar de los beneficios contemplados es condición esencial tener contrato vigente e indefinido a la fecha del pago del respectivo beneficio. Las partes hacen presente que este contrato colectivo rige para el personal afiliado al Sindicato Nacional de trabajadores de Banco Security y todos aquellos trabajadores a los que el Banco les haga extensivo el contrato, en cuyo caso el Banco deberá dar cumplimiento con lo dispuesto en el Código del Trabajo, enterando en el Sindicato un 75% de la cuota sindical, que descontará a dichos trabajadores.

CLAUSULA TERCERA: Sueldos Bases Mensuales

Para todos los trabajadores que son parte del presente Contrato Colectivo, sus sueldos bases serán los indicados en sus respectivos contratos individuales de trabajo. 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 que corresponda.

Cabe destacar, que el sueldo base mínimo en el Banco a la fecha de suscripción de este contrato es igual o superior a \$ 500.000.-, salvo para los cargos cuyo sistema de incentivos sean comisiones mensuales.

Reajustabilidad de los sueldos durante la vigencia del Contrato Colectivo:

Durante la vigencia del presente Contrato 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.

Dichos reajustes se aplicarán en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre de cada año.

Ante la eventualidad de IPC trimestral negativo, no se aplicará el ajuste negativo, si no que se mantendrá el sueldo base vigente del trabajador. En caso de que el Trabajador haya ingresado a prestar servicios con menos de 3 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 y sucesivas, conjuntamente con la remuneración mensual del período. De esta forma, el Banco cumple con la obligación del pago de la gratificación legal conforme a la legislación vigente.

CLAUSULA QUINTA: Anticipos de sueldo

El Banco anticipará mensualmente el día 10 de cada mes o día hábil anterior, hasta el 40% del sueldo base mensual a cada uno de los trabajadores 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 del Rol General y Rol Comercial una asignación de colación ascendente a \$ 4.500 por día hábil trabajado.

Este bono de colación 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 convenio.

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 SEPTIMA: Asignación de Movilización

El Banco pagará a cada trabajador del Rol General y Rol Comercial una asignación de movilización ascendente a \$ 1.400 por día hábil trabajado del mes.

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 convenio.

Este monto se revisará en el mes de Marzo de cada año tomando como referencia las tarifas de locomoción colectiva en horario punta, establecidas por el gobierno.

CLAUSULA OCTAVA: Asignaciones de Cargo**Asignación por Riesgo Porte de Arma:**

Para todos los Vigilantes del Banco se establece una Asignación bruta mensual de \$ 122.300 por Riesgo 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.

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.

Bono de Reemplazo:

Para todos los empleados cuyo cargo vigente corresponda al de administrativo de operaciones o asistente comercial y que realicen un reemplazo, originado por licencia médica, de funciones asociadas a un cargo de mayor nivel, recibirán un Bono de Reemplazo. El monto de este Bono será equivalente al 50% de la diferencia de sueldo base diario de mercado (Punto medio bandas) entre el cargo reemplazado y el cargo actual del reemplazante; con un tope diario de \$ 10.000 brutos. Este Bono se pagará siempre y cuando los días de reemplazo sean superiores a 15 días hábiles corridos siendo el primer día pagado aquel correspondiente al día 16 del período de reemplazo. Salvo licencias maternales de pre y post natal la cual se pagará a partir del primer día de reemplazo. 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.

CLAUSULA NOVENA: Indemnización en caso de Fallecimiento del Empleado:

Para los casos en que el contrato de trabajo termine por la aplicación de la causal, del artículo 159, N°. 3 del Código del Trabajo, es decir muerte del trabajador, el banco pagara, la indemnización por año de servicios y fracción superior a 6 meses equivalente a la 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, a la o las personas que el trabajador haya

dejado formalmente como beneficiarios de la póliza de vida en el respectivo seguro de vida. No obstante lo anterior, el banco deberá descontar de esta indemnización todas las deudas que haya contraído con el banco (anticipo de gastos médicos, anticipo de subsidios, préstamos, etc.), así como, cualquier anticipo de indemnización otorgado en vida al trabajador.

CLAUSULA DÉCIMA: Bonos, Premios, Becas y Aguinaldos.**Bono Gestión Empresa:**

Durante la vigencia del presente contrato, El Banco pagará un Bono Gestión Empresa que consta de dos componentes: una parte fija y otra variable. La primera, a todo evento, equivalente a UF10 líquidas fijas semestrales y la otra componente variable equivalente a

UF 5 líquidas semestrales adicionales, que se pagará sujeta a cumplimiento del 100% o superior del presupuesto anual de utilidades del Banco medida sobre el ejercicio del año anterior al pago. Ambas componentes se pagarán conjuntamente en los meses de junio y noviembre de cada año. Extraordinariamente la primera cuota del año 2016 que correspondería cancelar en el mes de junio se anticipará su pago para el mes de enero, y luego la segunda cuota del 2016 y las cuotas del 2017, 2018 y 2019, en los meses que corresponde siendo la última cuota en noviembre del 2019. Las cuotas correspondientes a los meses de junio y noviembre 2016 se fijan desde ya como cumplidas en presupuesto, vale decir; en UF 15 líquidas a pago en Enero 2016 y Noviembre 2016. El pago del Bono mencionado en esta cláusula será junto con la remuneración del mes que corresponda.

Para tener derecho a cada uno de estos bonos es condición necesaria y esencial que el trabajador tenga contrato vigente e indefinido a la fecha de pago de cada uno; y que a partir del pago de la segunda cuota el empleado con derecho a este bono deberá tener además una antigüedad de al menos 6 meses a la fecha de pago.

Las partes dejan establecido que este Bono Gestión Empresa no aplica para cargos de Subgerentes ni Gerentes.

Bono Ahorro Jubilación 1+1:

Para aquellos trabajadores que decidan generar un aporte voluntario mensual para sus fondos de jubilación (APV a través de la AFP del trabajador), la empresa contribuirá con el monto equivalente al que el trabajador haya aportado, con un tope de \$15.000 mensuales. El aporte del empleado podrá ser de \$ 5.000, \$10.000 o \$15.000 mensuales y deberá ser realizado mensualmente o en una sola cuota anual por parte del trabajador, comenzando a partir de Enero 2016.

Por su parte, la empresa realizará un aporte anual a la AFP del trabajador en diciembre de cada año. El monto del aporte empresa se calculará valorizando en UF (valor UF último día del mes) todas las cuotas que el trabajador haya realizado en el año; y calculará el monto del aporte total empleador con el valor de la UF al 31 de diciembre de cada año.

Este aporte tendrá un tope anual por empleado de \$180.000 no afecto a leyes sociales ni impuestos, salvo que exceda el tope máximo de ahorro establecido por ley (UF 600 anual).

Para hacer efectivo este beneficio, el trabajador deberá realizar los trámites personales necesarios para habilitar este ahorro en su AFP e informar al personal de ADP Payroll mediante el envío del formulario correspondiente.

Pago Sala Cuna:

Para cada trabajadora que tenga hijos menores de 2 años y haga uso de una sala cuna, el Banco pagará directamente al establecimiento la cuota 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

5
7AK

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.

Bono Auxiliar de Párvulo Materno:

Para cada trabajadora que tenga hijos menores de 2 años y no haga uso de su derecho legal de sala cuna, por razones que sólo a ella y al menor competen, 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 2 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 respectivo de auxiliar de párvulo, técnico de enfermería o título equivalente. Así como también, la empresa realiza una auditoría aleatoria para verificar que se mantengan estos pre requisitos.

Bono Auxiliar de Párvulo Paterno:

Todo trabajador hombre que se encuentre con contrato vigente recibirá este Bono durante el primer mes de vida de su hijo (a). El monto del Bono equivale a \$ 220.000 brutos por única vez y será pagado a través de la remuneración mensual del trabajador. Para recibir este beneficio el trabajador deberá enviar el certificado de nacimiento del hijo (a) a Cultura Banco. El beneficio será cancelado dentro del mismo mes si el certificado se recibe antes del día 10 o hábil anterior, y al mes siguiente si se recibe posterior a esa fecha.

Bono Jardín Infantil:

Todo trabajador, salvo Gerentes y Subgerentes, con contrato vigente indefinido y cuyos hijos tengan entre 2 y 4 años de edad y asistiendo a un establecimiento de Jardín Infantil, recibirán mensualmente durante los dos años en que el menor asista a este tipo de establecimiento, un Bono Jardín Infantil equivalente a \$ 120.000.- brutos mensuales el cual será cancelado junto con la remuneración mensual del trabajador. Para recibir este beneficio, el hijo deberá ser carga legal del trabajador debidamente inscrita en la Caja de

Compensación y éste deberá presentar un certificado de alumno regular del jardín infantil durante los meses de marzo y julio de cada año y acreditar el pago mensual durante los años en que el menor asista al Jardín Infantil. 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 se suspende este bono.

Bono Escolaridad Complemento Gratificación Contractual Marzo:

En el mes de Marzo de cada año, para aquellos trabajadores (excepto Subgerentes y Gerentes) 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 o cursando carrera

técnica o universitaria. Este Bono, se cancelará 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, y el monto de la gratificación contractual individual de cada empleado. No se considerará a los hijos que estén realizando postgrados ni menores a 5 años en sala cuna o jardín infantil. Para aquellos empleados que no tengan especificado en sus contratos individuales de trabajo la cláusula de gratificación contractual, se dará el equivalente a las UF 5 brutas por cada hijo que se encuentren en la etapa descrita anteriormente.

Bono Subsidio Habitacional:

El Banco entregará a sus empleados 12 subsidios anuales para los empleados casados y 12 subsidios anuales para los empleados solteros por un monto equivalente a UF 100 brutas. Este beneficio se entregará mensualmente y está destinado como apoyo al empleado a financiar ya sea la compra de primera vivienda, ampliación o amortización de una deuda hipotecaria vigente. El valor de tasación de la propiedad o la ampliación proyectada no puede exceder de UF 2.500. En el caso de amortización de deuda, ésta no debe superar las UF 450.

Los requisitos para poder optar a este beneficio:

- Antigüedad mínima de 3 años.
- Contrato indefinido.
- Empleados que obtengan mejor puntaje mensual para ser elegibles a este subsidio. El puntaje se determina basado en antigüedad, renta del empleado, evaluación de desempeño, grupo familiar, condición de vulnerabilidad habitacional y ahorros que tenga el empleado.

Premio PSU:

Se otorgará este beneficio a aquellos hijos de empleados que hayan rendido la Prueba Anual PSU y obtengan los 5 mejores puntajes en alguna de las pruebas rendidas. El Banco beneficiará al alumno con un Premio equivalente a \$130.000 líquidas a nombre del hijo del empleado. Para aquellos hijos de empleados que además han obtenido Puntaje Nacional en la PSU el Banco lo beneficiará con \$130.000 líquidas adicionales. El empleado deberá entregar los antecedentes que correspondan que acrediten que su hijo

haya sido puntaje nacional. Este premio se entregará durante el mes de Marzo de cada año.

Bono Nacimiento:

El Banco pagará a los trabajadores por el nacimiento de cada hijo durante la vigencia del presente Contrato un bono equivalente a UF 5 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 con el Banco.

[Handwritten signatures and initials]

Bono Nacimiento Cuarto Hijo:

El Banco pagará a los trabajadores por el nacimiento a partir del cuarto hijo un bono bruto equivalente a UF 7 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 con el Banco.

Bono Fallecimiento:

El Banco pagará a los trabajadores en caso de fallecimiento de familiar directo un bono equivalente a UF 15 brutos. Se entiende por familiar directo el (la) cónyuge o hijos, en caso de empleados casados y los padres, en caso de empleados solteros. Este bono se pagará junto con la remuneración al mes siguiente de presentado el certificado que acredite el fallecimiento del respectivo familiar.

Bono Matrimonio:

El Banco pagará a los trabajadores por concepto de Bono Matrimonio durante la vigencia del presente Contrato un bono bruto equivalente a UF 12. Este bono se pagará junto con la remuneración al mes siguiente de presentado el Certificado de Matrimonio Civil.

Bono Vacaciones:

Cuando un trabajador, afecto a este contrato, solicite por los sistemas del Banco (PSHR) al menos 10 días hábiles corridos 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 10 brutas. Adicionalmente se le agregará UF1 por cada día adicional corrido solicitado junto con los primeros 10 días, con un tope anual de UF 15. Este bono se liquidará dentro del mismo mes del inicio de las vacaciones, siempre que hayan sido ingresadas antes del día 10 de cada 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.

Como beneficio adicional, si la persona se toma quince días corridos de vacaciones legales o progresivas, en temporada baja tendrá derecho a tres días extra de vacaciones. De la misma forma, si la persona se toma diez días corridos de vacaciones legales o progresivas en temporada baja (entre los meses de marzo y diciembre), tendrá derecho a dos días extras seguidos al periodo solicitado de vacaciones y si la persona se toma de diez a quince días corridos 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 (PSHR). El empleado podrá ser elegible a este beneficio siempre que su saldo de vacaciones registrado en los sistemas del Banco no supere los 30 días sumando legales y progresivos. Todos estos días de regalo no son válidos para beneficio del bono de vacaciones.

l.
M.
Mond

8
JAN

Premio Excelencia Académica Escolar:

En Marzo de cada año, el Banco otorgará un Premio de Excelencia Académica a todos los hijos de empleados que estén cursando 1° a 4° Medio y hayan obtenido un promedio anual de notas igual o superior a 6,5. El monto a pago será equivalente a \$ 75.000 líquido anual 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.-

Aguinaldo de Fiestas Patrias:

En el mes de septiembre de cada año, el Banco pagará un Aguinaldo de Fiestas Patrias equivalentes a, UF 5 brutas que será entregado entre los día 10 y el día 15 de septiembre, para aquellos trabajadores con fecha de ingreso anterior al día 5 del mismo mes.

Beca Escolaridad Universitaria y/o Técnico Profesional:

El Banco otorgará 15 Becas anuales a los hijos de trabajadores que estén cursando estudios superiores (carreras técnicas y/o universitarias), siempre y cuando el empleado y el estudiante cumplan con los requisitos* pre establecidos para optar a esta Beca. El monto de la Beca equivale al 60% del arancel mensual de la carrera por 1 solo período (semestral o anual según cómo esté estructurado el programa) y será renovado automáticamente al periodo siguiente aún cuando haya reprobado un ramo. En el caso de que el alumno repruebe 2 o más ramos la beca bajará a un 40% del arancel mensual. Este Bono se paga semestralmente al trabajador a través de liquidación de sueldo durante los meses de Marzo y Agosto. Para acceder a la Beca el empleado deberá presentar oportunamente los antecedentes y 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:

- Hijos de empleados que tengan una antigüedad mínima de 3 años en el Banco Security, con contrato indefinido.
- El hijo(a) deberá tener la calidad de carga familiar del empleado (padre o madre) vigente en la Caja de Compensación.
- El hijo(a) deberá estar postulando o cursando una carrera Técnica, Técnica Profesional o Universitaria reconocida por el Ministerio de Educación. Este beneficio no aplica para estudios de enseñanza básica y media, postgrado o preuniversitarios.
- Podrá postular sólo un hijo por empleado y cuyo rendimiento escolar o de estudios de pre-grado sea destacado.

Se excluye de la beca gastos por concepto de matrícula, periodo de práctica y tesis.

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

Hijo(a) que inicia sus estudios de pre-grado:

- Malla curricular de la carrera o estudio. · Certificado de notas del 4º año medio.
- Costo de mensualidad o anualidad del Programa de Estudios al que está postulando.
- Copia de rendición de PSU o certificado de examen de admisión de acuerdo a las exigencias del establecimiento educacional.
- 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 pre-grado:

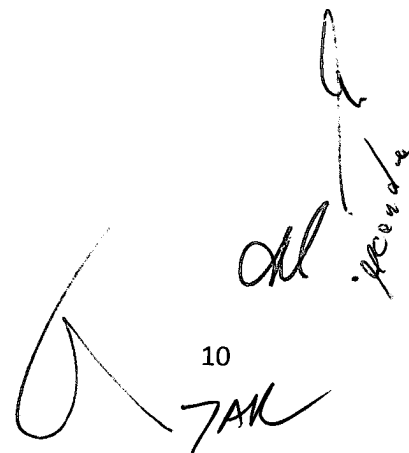
- Concentración de notas último año o semestre de la carrera cursada.
- Certificado de alumno regular.
- Malla curricular de la carrera.
- Costo de la mensualidad o anualidad de la Carrera o Programa.
- Detalle de los cursos efectuados hasta la fecha.
- Detalle de los cursos que efectuará durante el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

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

Premios por Antigüedad

El Banco otorgará un premio de antigüedad a todos aquellos trabajadores que a lo menos mantengan 5 años de permanencia ininterrumpida en la empresa, siendo premiada la trayectoria en base al siguiente detalle:

10
JAK



AÑOS	PREMIO
5 años	1noche en Hotel Boutique para 2 personas (convenio vigente del Banco)
10 años	Reloj o 2 noches en Hotel Boutique para 2 personas (convenio vigente del Banco)
20 años	1 semana en Buzios pasaje y alojamiento para 2 personas.
25 años	1 semana en México pasaje y alojamiento para 2 personas
30 años	2 semanas en Europa-Madrid pasaje y alojamiento para 2 personas

Estos beneficios deberán ser coordinados con el Banco 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, dejando los demás días de los premios de 20,25 y 30 años, como no imputables a vacaciones del trabajador.

CLAUSULA DECIMO PRIMERA: Condiciones de Trabajo:

Jornadas Especiales:

Para los días 17 de septiembre, 24 de diciembre, y 30 de diciembre se autorizará la salida anticipada del personal a partir de las 14:00 hrs. y cuando la jefatura así lo disponga siempre que no se ponga en riesgo la continuidad operacional del Banco.

Uniformes:

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

Uniforme femenino administrativos:

- 1chaqueta o blazer
- 1pañuelo
- 1 gillette o chaleco
- 3 faldas y/o pantalón (tres prendas)
- 3 blusas

11

7AK

OK. *[Signature]*

[Signature]

Uniforme masculino administrativos:

- 2 trajes
- 2 corbatas
- 3 camisas
- 1 chaleco

Uniforme masculino administrativos en terreno

- 2 trajes
- 2 corbatas
- 3 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 cumplimiento del uso del uniforme, dado que su incumplimiento es considerado una falta grave en los términos establecidos en el N°7 del Artículo 160 del Código de Trabajo.

CLAUSULA DECIMO SEGUNDA: Permisos y Otros**Paseo Familiar (hijos hasta 18 años de edad):**

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

Regalo de Navidad (hijos hasta 14 años de edad):

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 promedio de UF1 por hijo.

Permiso Matrimonio:

Para los trabajadores que contraigan matrimonio, se les otorgará 2 días de permiso adicionales a los que establece la ley. Este permiso debe solicitarse por sistema y presentar certificado de matrimonio civil como respaldo.

Permiso Nacimiento:

Para los trabajadores hombres que tengan nacimiento de un hijo, se otorgará 4 semanas de trabajo con horario flexible de entrada y salida, en coordinación con la jefatura y siempre y cuando permita la continuidad operacional del Banco. Para el caso de trabajadores mujeres que tengan nacimiento de 1 hijo y que se reintegren a sus funciones inmediatamente después de finalizado el periodo de pre natal, post natal y post natal parental, en cualquiera de su modalidad, se otorgará durante las siguientes 4 semanas corridas a su regreso, la posibilidad de adelantar su horario de salida a las 16:00 hrs.

Permiso Fallecimiento:

En caso de fallecimiento de padres o hermanos del trabajador, se otorgará 2 días hábiles adicionales a lo que establece la ley. Para casos de fallecimiento de hijo o cónyuge, se otorgará 5 días hábiles adicionales a lo que establece la ley. Para el caso de suegros, 1 día hábil.

Tarde libre cumpleaños;

Para aquellos trabajadores cuyo día de cumpleaños sea día hábil entre lunes y viernes, se le otorgará la tarde libre, organizado en coordinación con la jefatura. Éste podrá ser intercambiable dentro de la misma semana en que el empleado estuvo de cumpleaños..

Permiso cambio de domicilio;

Para aquellos trabajadores que se cambien de domicilio, se les otorgará 1 día hábil de permiso, organizado en coordinación con la jefatura y que deberá coincidir con la fecha real de mudanza.

Permiso Examen de Grado:

Para 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 1 día hábil libre para este fin, en coordinación con la jefatura y solicitado a través de los sistemas del Banco.

13

AK

AK

AK

CLAUSULA DÉCIMO TERCERA: IMPUTABILIDAD DE BENEFICIOS

Las partes dejan testimonio que el presente Contrato Colectivo rige las condiciones comunes de trabajo, de remuneraciones y demás beneficios contractuales colectivos entre el Banco y los trabajadores que forman parte de esta negociación. Estas estipulaciones reemplazan además a aquellas de carácter económico contenidas en los convenios individuales de estos trabajadores y en sus modificaciones.

No podrán ser parte de este contrato ni gerentes ni subgerentes

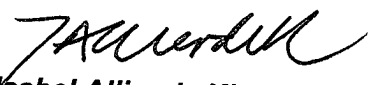
Este Contrato Colectivo se suscribe en cinco ejemplares de idéntico tenor, quedando dos en poder en cada parte y el quinto para su registro en la Inspección del Trabajo

Las partes dejan testimonio que el presente Contrato Colectivo rige las condiciones comunes de trabajo, de remuneraciones y demás beneficios contractuales colectivos entre el Banco y los trabajadores que forman parte de esta negociación.

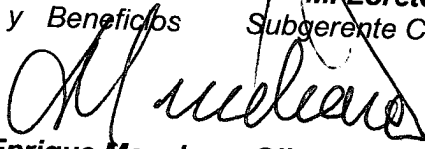
all. h
pccord

14
7AK

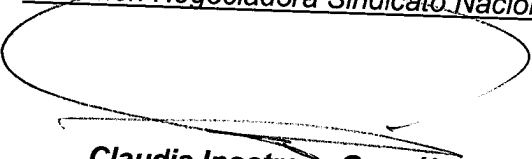
Comisión Negociadora Banco Security


Isabel Allende Kingston
Subgerente Compensaciones y Beneficios

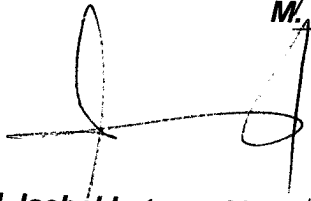

M. Loreto Honorato Illanes
Subgerente Compensaciones y Gestión


Enrique Menchaca Olivares
Fiscal

Comisión Negociadora Sindicato Nacional de Trabajadores Banco Security


Claudia Inostroza González
Presidente


M. Isabel Candia Ortiz
Secretario


M. Isabel Latorre Álvarez
Tesorera