

CONVENIO COLECTIVO DEL TRABAJO:

BANCO DE CHILE

Y

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESA CITIBANK N.A.

Convenio Colectivo del Trabajo

En Santiago de Chile, a 11 de junio de 2014, entre el Banco de Chile, sociedad anónima del giro de su denominación, RUT N°97.004.000-5, representada por su Gerente General don Arturo Tagle Quiroz y su Gerente de División Personas y Organización don Cristián Lagos Contardo, todos con domicilio en Ahumada N° 251, por una parte y, por la otra, los trabajadores del Banco de Chile que se individualizan en nómina adjunta como Anexo N° 1, afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresa Citibank N.A, RUT 65.777.710-2, R.S.U. N°13.01.3106, representados por su Comisión Negociadora integrada por su Presidente don Juan Carlos Zapata Rojas; por su Tesorero don Edinson Fabián Ortiz Donoso; por su Secretario don Marco Antonio Mera Rivera; por su Directora doña Hulda Rachel Muñoz Barriga; y por su Director don Nestor Climaco Bustamante Ruz, todos con domicilio en Santa Rosa N°17, oficina 71, Santiago, se ha convenido celebrar, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 314 y siguientes del Código del Trabajo, el siguiente Convenio Colectivo del Trabajo, en adelante e indistintamente, el Convenio Colectivo:

1. PROPÓSITO Y ÁMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO

1. Es intención de las partes
 - a. Fijar claramente, en un solo documento, los derechos y obligaciones recíprocos en lo que dice relación con un acuerdo colectivo sobre remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo.
 - b. Mantener y asegurar sus buenas relaciones durante la vigencia de este Convenio Colectivo.
2. Este Convenio Colectivo del Trabajo regirá las condiciones de trabajo, de remuneraciones y de beneficios entre el Banco de Chile, en adelante "El Banco" y los trabajadores del Banco de Chile, en adelante "Los Trabajadores", que se individualizan en nómina adjunta como Anexo N° 1, el que forma parte del presente instrumento colectivo.
3. Este Convenio Colectivo del Trabajo constituye el único y completo acuerdo colectivo entre las partes, en materia de remuneraciones, beneficios y condiciones comunes de trabajo.

En lo no previsto por el presente instrumento colectivo, rigen las asignaciones, beneficios y condiciones de trabajo pactadas en los respectivos contratos individuales de trabajo.

4. En consecuencia, la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo pone término de inmediato y en su totalidad a la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre las mismas partes con fecha 28 de agosto de 2011, reemplazándolo íntegramente.

5. Se deja constancia que el Directorio sindical compareciente en este Convenio, ha sido expresamente facultado por la Asamblea Extraordinaria celebrada el 10 de junio de 2014, para negociar y celebrar este Convenio Colectivo.

2. DEFINICIONES

Con el propósito de facilitar la redacción, interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo del Trabajo, las siguientes expresiones tendrán la significación que se pasa a indicar:

1. Convenio, Convenio Colectivo, Convenio Colectivo del Trabajo, Instrumento, Instrumento Colectivo: Estas expresiones se refieren al presente Convenio Colectivo del Trabajo, cuyas cláusulas se especifican en este documento.
2. Trabajador, trabajadores, dependientes, empleados o personal: Cada vez que en este Convenio Colectivo se mencionen estas expresiones, se entenderá que se alude a todos aquellos trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresa Citibank N.A con contrato de trabajo de carácter indefinido que prestan servicios en Banco de Chile y que son parte del presente Convenio Colectivo del Trabajo.
3. Sindicato u Organización Sindical: Cada vez que en este Convenio Colectivo o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas, debe entenderse que se refieren al Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresa Citibank N.A.
4. Empleador, Empresa, Banco, Banco de Chile, BCH: Estas se refieren a Banco de Chile S.A., Rut: N°97.004.000-5.
5. Cargas Familiares: Se entenderá que son todas aquellas personas reconocidas formalmente como tales, por la Caja de Compensación de la Asignación Familiar (CCAF).
6. Hijo, hijos, hija o hijas: Estas expresiones se refieren indistintamente a las hijas o hijos nacidos dentro o fuera del matrimonio, según sea el caso, o adoptados en conformidad a la ley.
7. Padre o Madre: Es el padre o madre biológicos del trabajador afecto al presente instrumento colectivo o quienes lo hubieran adoptado legalmente.
8. Índice de Precios al Consumidor, IPC: Se refiere al Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que lo reemplace.
9. Variación del Índice de Precios al Consumidor: Se refiere al porcentaje de variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en un período determinado. La variación porcentual se calculará con un decimal. En caso que la variación experimentada por el IPC en el período semestral fuese negativa, el Banco no aplicará la reajustabilidad a las remuneraciones y beneficios señalados.

10. Incompatibilidad de beneficios: Los beneficios y reajustes contemplados y definidos en este instrumento son incompatibles con cualquier otro similar o de naturaleza semejante que se establezcan por la ley o por la autoridad legalmente constituida; por lo que si se establecen o establecieren beneficios por ley, se imputarán a ellos los pagos o desembolsos que el Banco hubiere realizado por tal concepto. Si el monto del beneficio establecido por ley o por orden de autoridad fuere inferior al establecido en este Convenio Colectivo, prevalecerá el del Convenio Colectivo.
11. Valores de los beneficios: Todos los montos y cantidades monetarias señaladas en el presente Convenio Colectivo se refieren a montos brutos, antes de impuesto o descuentos legales, previsionales o convencionales que correspondan, a menos que expresamente se diga que se trata de un monto líquido.
12. Antigüedad: Es el período de tiempo transcurrido desde el ingreso efectivo del trabajador a la empresa como asimismo aquellos períodos anteriores que han sido expresamente reconocidos por la empresa.
13. Año calendario: Es el período de 12 meses que se inicia el 1 de enero de cada año y concluye el 31 de diciembre del mismo año.
14. Año de vigencia del Convenio: Es el período de 12 meses que se inicia el 1 de junio de un año y concluye el 31 de mayo del año siguiente. Para el último año de vigencia, comprenderá el 1 de junio de 2017 hasta el 1 de junio de 2018.
15. Valor de la Unidad de Fomento: Para efectos del cálculo y pago de los beneficios establecidos en este instrumento colectivo en Unidad de Fomento (UF) se considerará el valor de dicha medida reajutable al día 24 del mes en que se deba pagar tal beneficio.
16. Trabajadores con remuneración fija: Son aquellos trabajadores que han convenido con el Banco, que éste les pague mensualmente sólo remuneraciones con carácter fijo (sueldo base y gratificación convencional garantizada) y que, en forma eventual, podrían percibir remuneraciones variables, tales como premios, incentivos, bonos y otros.
17. Trabajadores con remuneración mixta: Son aquellos trabajadores que han convenido con el Banco, que éste les pague mensualmente tanto remuneraciones fijas (sueldo base más gratificación convencional garantizada) como remuneraciones variables (comisiones, premios e incentivos).
18. Renta Mensual, Renta Mensual Mínima: La renta mensual comprenderá las siguientes remuneraciones y beneficios: el sueldo base mensual, la gratificación convencional garantizada (cláusula 3.1), la asignación de colación (cláusula 4.5.1) y la asignación de movilización (cláusula 4.6.1).

3. REMUNERACIONES, BONOS Y ASIGNACIONES

3.1 Gratificación Convencional Garantizada

La empresa pagará a cada trabajador afecto al presente Convenio Colectivo, una gratificación convencional y garantizada, equivalente a 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales.

Esta gratificación será anticipada al trabajador en 12 (doce) cuotas mensuales, correspondientes cada una de ellas a 1/12 (un doceavo) de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales.

Las partes dejan constancia que a través de esta modalidad de pago de la gratificación se da cumplimiento a lo establecido en los artículos 46 y 50 del Código del Trabajo.

En el mes de diciembre de cada año de vigencia de este Convenio Colectivo se reliquidará la gratificación pactada con arreglo al procedimiento precedente.

3.2 Incremento real de sueldo base mensual

3.2.1 Incremento al 1 de junio de 2014.

Los trabajadores con contrato de trabajo indefinido vigente al 1 de junio de 2014, cuya Renta Mensual sea inferior a \$1.500.000.- tendrán derecho a que su sueldo base mensual se incremente el 1 de junio de 2014 por las siguientes sumas de dinero, según el monto de la renta mensual y el tipo de remuneración que tiene cada trabajador, según la tabla que se indica a continuación:

Monto Renta Mensual	Remuneración Fija	Remuneración Mixta
Igual o inferior a \$700.000. (setecientos mil pesos).	\$40.000.	\$40.000.
Superior a \$700.000. (setecientos mil pesos) e inferior o igual a \$1.200.000. (un millón doscientos mil pesos).	\$35.000.	\$20.000.
Superior a \$1.200.000. (un millón doscientos mil pesos) e inferior o igual a \$1.500.000. (un millón quinientos mil pesos).	\$20.000.	\$20.000.

El 1 de marzo de 2015 los sueldos bases de los trabajadores afectos al presente convenio colectivo, ya sea tengan remuneración fija o mixta, serán incrementados en la suma de \$20.000.

3.2.2 Renta mensual mínima.

A contar del 1 de junio de 2014, la renta mensual mínima de los trabajadores cuya jornada ordinaria de trabajo sea de 45 horas semanales y con remuneración fija será de \$550.000.-

En el caso de los mismos trabajadores con remuneración mixta la renta mensual mínima ascenderá a \$450.000.-

En ambos casos anteriores, respecto de los trabajadores con jornada ordinaria inferior a 45 horas semanales, la renta mensual mínima se calculará en proporción a su jornada sobre la base de los valores establecidos precedentemente para cada uno de ellos.

En caso que la renta mensual del trabajador con remuneración fija sea inferior a \$550.000.- o a \$450.000.- si el trabajador tiene remuneración mixta, el Banco incrementará el respectivo sueldo base del trabajador hasta la suma que permita alcanzar la renta mensual mínima establecida. Este incremento será imputable al establecido en la cláusula 3.2.1 denominado "Incremento al 1 de junio de 2014" e incompatible con el mismo cuando este incremento sea igual o superior a lo definido en el aumento de sueldo base.

3.3 Fechas de pago de remuneraciones

La empresa pagará las remuneraciones y prestaciones laborales de los trabajadores los días 24 de cada mes, a menos que en este Convenio Colectivo se señale un día distinto de pago. En caso de que el día 24 sea sábado, domingo o festivo, las remuneraciones serán pagadas el día hábil anterior.

4. BENEFICIOS LABORALES

4.1 Contrato de Prestaciones Complementarias C.C.A.F.

El Banco de Chile otorgará aportes a la C.C.A.F. de Los Andes, a la que se encuentra afiliado con el objeto de cubrir contingencias sociales, médicas y de bienestar de sus trabajadores en virtud del régimen de prestaciones complementarias que ella administra, de acuerdo al inciso segundo del artículo 23 de la ley N° 18.833 y conforme al Contrato suscrito entre el Banco y la Caja, de fecha 1° de agosto de 2007. O bien, el Banco podrá pagar directamente los beneficios laborales a los trabajadores, en cuyo caso, lo efectuará a través de sus respectivas liquidaciones de remuneraciones.

4.1.1 Bono de Matrimonio

Se otorgará una bonificación por matrimonio equivalente a \$144.923.- líquidos a todo trabajador que contraiga matrimonio civil.

Para poder optar a este beneficio se deberá presentar a la División Personas y Organización del Banco el respectivo certificado legal que lo acredite.

En caso que ambos cónyuges se desempeñen en el Banco y sean beneficiarios del presente bono, podrá ser cobrado por ambos.

4.1.2 Bono de Nacimiento

Se otorgará una bonificación por nacimiento equivalente a \$79.362.- líquidos por el nacimiento de cada hijo reconocido como carga legal. Para poder optar a este beneficio se deberá presentar a la CCAF el respectivo certificado legal que lo acredite.

En caso que ambos cónyuges se desempeñen en el Banco y sean beneficiarios del presente bono, podrá ser invocado por aquel que lo tiene inscrito como carga legal ante la respectiva CCAF a que se encuentre afiliado el Banco.

4.1.3 Bono por Fallecimiento de Cargas Legales

Se otorgará una bonificación por fallecimiento equivalente a \$251.619.- líquidos por la muerte del cónyuge, hijo, padre y madre del trabajador y que estén reconocidos como cargas legales de este. Así mismo se otorgará este bono en el caso de hijo mortinato, esto es, aquel que fallece a contar del sexto mes de gestación. Para poder optar a este beneficio se deberá presentar a la CCAF el respectivo certificado de defunción que lo acredite.

El Banco garantizará que el pago de estos bonos sea a través de depósito en las respectivas cuentas de pago de remuneraciones de los trabajadores, en un plazo de 7 días hábiles desde que se presenten los certificados indicados en los puntos 4.1.1, 4.1.2 y 4.1.3.

4.2 Permisos

Estos días de permiso se considerarán trabajados para todos los efectos legales y contractuales, con goce de remuneraciones.

4.2.1 Matrimonio

5 días hábiles seguidos dentro de los 30 días corridos desde la ocurrencia del evento.

4.2.2 Nacimiento

5 días hábiles seguidos dentro los 30 días corridos desde la ocurrencia del evento, que incluyen los días de permiso legal.

4.2.3 Fallecimiento

En el caso de muerte de un hijo, así como la muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a 7 días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual independientemente del tiempo de servicio. Igual permiso se aplicará por 3 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. Para su formalización el trabajador deberá presentar el certificado de defunción correspondiente, dentro de los dos días siguientes a la ocurrencia del fallecimiento.

4.2.4 Permiso Familiar

Los trabajadores tendrán derecho a un día hábil laboral de permiso por cada semestre del año calendario, para atender asuntos personales. Este día no será acumulable de un semestre a otro.

Tratándose de trabajadores que se desempeñen en las regiones XV, I, XI y XII este permiso será de 3 días en cada año calendario.

Estos días no serán acumulables ni compensables en dinero y no podrán tomarse conjuntamente con las vacaciones ni en días peak.

Para hacer uso de este beneficio, el trabajador deberá tener acumulado sólo un máximo de dos períodos de feriado anual.

El Banco concederá este beneficio dentro de los 7 días siguientes al día de la presentación de la respectiva solicitud en el autoservicio de la División Personas y Organización.

4.2.5 Permisos por cambio de domicilio

Los trabajadores tendrán derecho a 2 días hábiles seguidos por año calendario.

El Banco concederá este beneficio dentro de los 7 días siguientes al día de la presentación de la respectiva solicitud en el autoservicio de la División Personas y Organización. Para obtener este beneficio, el trabajador deberá presentar el correspondiente salvoconducto extendido por la autoridad competente y actualizar su dirección particular.

4.3 Aguinaldos

El Banco pagará a los trabajadores afectos a este Convenio Colectivo conjuntamente con las respectivas remuneraciones los siguientes aguinaldos:

4.3.1 Aguinaldo de Fiestas Patrias

Conjuntamente con las remuneraciones del mes de septiembre de los años 2014, 2015 y 2016 la suma equivalente a \$144.923. Este aguinaldo se pagará como anticipo dentro de los primeros quince días del mes de septiembre de cada año.

4.3.2 Aguinaldo de Navidad

Conjuntamente con las remuneraciones del mes de noviembre de los años 2014, 2015 y 2016 la suma equivalente a \$169.076.-

4.4 Vacaciones

4.4.1 Bono de Vacaciones e Incentivo Uso Feriado Legal

La empresa pagará 9 UF brutas anuales a cada trabajador que haga uso efectivo de vacaciones por, a lo menos, 10 días hábiles continuos. Este beneficio regirá respecto de las vacaciones que se hagan efectivas a partir de la fecha de vigencia de este Convenio Colectivo.

El Bono de Vacaciones e Incentivo Uso Feriado Legal se regirán por la siguiente tabla:

	1 de diciembre de un año al 31 de marzo del año siguiente (verano)		1 de abril de un año al 30 de noviembre del mismo año (invierno)		Total anual
1	10 días continuos	UF 9	5 días continuos o discontinuos	UF 6	UF 15
2	15 días continuos	UF 12	-	-	UF 12
3	-	-	15 días continuos	UF 12 + 3	UF 15
4	5 días continuos	-	10 días continuos	UF 9 + 6	UF 15
5	-	-	10 días continuos	UF 9 + 3	UF 12

Explicación de tabla y pago de Bono, con ocasión de las vacaciones:

1.- Si el trabajador goza de 10 días continuos de vacaciones entre el 1 de diciembre de un año y el 31 de marzo del año siguiente, tendrá derecho al pago de un Bono de vacaciones de 9 UF brutas previsto en el primer párrafo de esta cláusula, de este Convenio Colectivo. Si el mismo trabajador, decide tomar 5 días adicionales de vacaciones, correspondientes a su mismo feriado anual, durante el 1 de abril y el 30 de noviembre del mismo año, tendrá derecho a exigir el pago de 6 UF por Incentivo Uso Feriado Legal.

2.- Si el trabajador hace efectiva sus vacaciones, por a lo menos 15 días continuos durante el período comprendido entre el 1 de diciembre de un año y el 31 de marzo del año siguiente, tendrá derecho a un Bono de vacaciones de 12 UF brutas.

3.- Si el trabajador hace efectiva sus vacaciones, por a lo menos 15 días continuos durante el período comprendido entre el 1 de abril y el 30 de noviembre de cada año, ambas fechas inclusive, tendrán derecho a un Bono de vacaciones de 12 UF brutas y una bonificación adicional de 3 UF brutas.

4.- Si el trabajador hace efectiva sus vacaciones por a lo menos 5 días continuos entre el 1 de diciembre de un año y el 31 de marzo del año siguiente y 10 días continuos entre el 1 de abril y el 30 de noviembre del mismo año, tendrá derecho a un Bono de vacaciones de 9 UF brutas y una bonificación adicional de 6 UF brutas.

5.- Si el trabajador hace efectiva sus vacaciones por a lo menos 10 días continuos durante el período comprendido entre el 1 de abril y el 30 de noviembre de cada año, ambas fechas inclusive, tendrá derecho a un Bono de vacaciones de 9 UF brutas y una bonificación adicional de 3 UF brutas.

Este Bono se pagará en el proceso de remuneraciones del mes en que se haga uso efectivo de las vacaciones, siempre y cuando la solicitud de vacaciones se curse antes del día 10 de cada mes.

El trabajador podrá solicitar un anticipo extraordinario de remuneraciones con cargo a este Bono. Este anticipo extraordinario no será imputable a los anticipos ordinarios de remuneraciones regulados en este instrumento colectivo.

4.4.2 Remuneración íntegra durante el feriado

Durante los periodos de feriado legal la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo, el adelanto mensual de la gratificación convencional garantizada, y por las asignaciones mensuales fijas a que tenga derecho el trabajador, en el caso de aquellos sujetos al sistema de remuneración fija.

En el evento de remuneraciones mixtas, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de las remuneraciones fijas, más el promedio de los últimos 3 meses de los estipendios variables.

Se entenderá por “remuneración íntegra” los siguientes conceptos: a) sueldo base mensual; b) anticipo de gratificación convencional garantizada; c) asignaciones remuneracionales mensuales; d) asignación de movilización; e) asignación de colación; y f) promedio de los último 3 meses de las comisiones percibidas por el trabajador.

4.4.3 Días Vacaciones Progresivas

Las personas que tengan a su favor días de vacaciones progresivas y desean que les sean compensados en dinero podrán acceder a este beneficio siempre y cuando hagan uso de su feriado legal de 10 días hábiles en el año calendario.

Para solicitar este beneficio, el trabajador deberá tener acumulado como máximo dos períodos de feriado anual.

4.5 Alimentación

4.5.1 Asignación de colación

El Banco pagará a todos los trabajadores cuya jornada ordinaria sea igual o superior a 30 horas semanales una asignación de colación de \$4.148.- líquidos, por día efectivamente trabajado, no tributable ni imponible.

A los trabajadores cuya jornada ordinaria sea inferior a 30 horas semanales, el Banco les pagará una asignación de colación por día efectivamente trabajado, no tributable ni imponible, que será calculada y pagada en forma proporcional a su jornada. Así, por ejemplo, si el trabajador tiene una jornada de 24 horas semanales, esta asignación ascenderá a la suma de \$2.213.- por día efectivamente trabajado.

Los trabajadores con jornada parcial inferior a 30 horas semanales que gozaban de la Asignación de Colación al 1 de junio de 2014 por el monto total y no en forma proporcional a su jornada, tendrán derecho a conservar este beneficio en las condiciones vigentes a la fecha indicada.

Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea igual o superior a 30 horas semanales que presten servicios en las regiones XV, I, II, XI y XII el monto de esta asignación de almuerzo será de \$4.190 por día efectivamente trabajado, no tributable ni imponible. Esta asignación será pagada proporcionalmente a la jornada ordinaria del trabajador.

Los trabajadores que a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo perciban la colación adicional que tienen pactada en sus contratos individuales de trabajo, la conservarán en la

medida que tales trabajadores se mantengan laborando en la zona extrema que da derecho a este beneficio.

Esta asignación se anticipará mensualmente junto con las remuneraciones del mes anterior al que se devenga.

Este beneficio reemplazará cualquier estipulación sea de origen individual o colectivo, expreso o tácito, que diga relación con el beneficio de colación o almuerzo y que pueda actualmente beneficiar a un trabajador adscrito al presente Convenio Colectivo.

4.5.2 Colación Nocturna

El Banco entregará a los trabajadores que deban desempeñar funciones extraordinarias con extensión de su jornada laboral contractual, debidamente autorizadas por su jefatura, después de las 21:30 horas, cheque restaurant por la suma de \$2.596 líquidos para efectos de colación nocturna.

4.5.3 Desayuno

El Banco otorgará un cheque restaurant por la suma de \$1.000 líquidos diarios por concepto de desayuno a todos los trabajadores que desempeñándose en una sucursal del Banco, que deban abrir la misma, con un máximo de 2 por oficina.

4.5.4 Día peak

El Banco le otorgará a los trabajadores que se desempeñen como cajeros y vigilantes en red de sucursales del Banco y de CrediChile, un cheque restaurant por la suma de \$1.000 líquidos por cada día peak en que preste efectivamente sus servicios, siempre y cuando éstos no puedan hacer efectivo su descanso para colación en tales días.

Los días peak serán comunicados por escrito a los trabajadores por la Gerencia de Área de Servicio al Cliente y la Gerencia del Área de Sucursales de CrediChile en forma semestral.

La División Personas y Organización, velará por la entrega oportuna de dichos cheques.

4.6 Movilización

4.6.1 Asignación de Movilización

La empresa pagará a todos los trabajadores afectos a este convenio, una asignación de movilización de \$30.000 líquidos mensuales, por día efectivamente trabajado, pagada por mes vencido, no tributable ni imponible. Este beneficio será entregado en dinero, y se incluirá en las liquidaciones de remuneraciones del respectivo mes.

Se entiende que el presente beneficio reemplazará al beneficio de movilización sub-urbana que tiene Banco de Chile para sus trabajadores, no siendo compatible con el mismo, ni con ningún otro beneficio relativo al concepto movilización no expresamente considerado en el presente convenio colectivo.

4.6.2 Movilización Nocturna

El Banco proporcionará movilización a los trabajadores que deban desempeñar labores con extensión de su jornada laboral contractual, debidamente autorizadas por su jefatura, después de las 22:00 horas, mediante un servicio de Radio Taxi desde el lugar de trabajo y hasta el domicilio del trabajador, siempre que éste se encuentre ubicado dentro del radio urbano de la ciudad en la cual preste sus servicios, todo ello, según convenio y procedimiento vigentes en el Banco.

4.7 Traslado

4.7.1 Traslado del Personal

La empresa solventará todos los gastos de traslado del trabajador, cónyuge e hijos, sólo en aquellos casos en los que, por requerimiento de la misma empresa, éstos deban trasladar su residencia a otra ciudad. El presente beneficio contemplará lo siguiente:

- Los pasajes aéreos, si corresponde, esto es, si el lugar de traslado está distante más de 350 kilómetros desde la ciudad de origen del trabajador.
- Los gastos relativos a habitación y alojamiento del trabajador, cónyuge e hijos, al momento de dejar la ciudad de origen y al momento de llegar a la ciudad de destino, con un máximo de 2 semanas.
- El empleado contará con los días de permiso con goce de remuneración necesarios para facilitar el traslado e incorporación de él, su cónyuge e hijos a la ciudad de destino. El número de estos días, en total, no podrá exceder de 5 (cinco) días hábiles, considerando dentro de ellos los 2 días por cambio de domicilio de la cláusula 4.2.5.
- Al trabajador trasladado se le pagará un bono de traslado equivalente al monto bruto de la remuneración (Sueldo Base y Gratificación) más la Asignación de Movilización, pagadas a él en el mes inmediatamente anterior al mes en que se produce el traslado, con un mínimo de \$518.307.-

4.8 Navidad

4.8.1 Regalo para Hijos Cargas Legales de Trabajadores

El Banco en el mes de diciembre de los años de vigencia de este Convenio Colectivo, entregará a los trabajadores ingresados hasta el 30 de noviembre de cada año, un regalo por cada hijo que sea carga familiar, cumplidos los 12 años de edad hasta el 31 de diciembre del año que se concede el beneficio.

Este regalo será equivalente a la suma de \$27.777, o bien, podrá ser reemplazado por otro mecanismo que el Banco defina en el futuro.

En caso que ambos cónyuges se desempeñen en el Banco, el beneficio será otorgado a aquel que tenga registrado dicho hijo como carga ante la CCAF.

4.8.2 Canasta de Navidad

El Banco en el mes de noviembre de los años de vigencia de este Convenio Colectivo pagará a los trabajadores el equivalente a \$24.156.- por concepto de canasta navideña.

La forma de pago de este beneficio se hará mediante gift card (tarjeta de regalo) o la entrega de una caja de mercadería equivalente a la misma suma de dinero señalada en el párrafo anterior, previo descuento de cotizaciones e impuestos, la que será distribuida por el Sindicato a los trabajadores.

Este beneficio será entregado en el mes de noviembre de cada año.

4.8.3 Fiesta de Navidad para hijos de trabajadores del Banco de Chile

El Banco organizará una fiesta de Navidad para los trabajadores y sus hijos que tengan 12 años de edad hasta el 31 de diciembre del año en que se concede el beneficio, sean o no cargas legales.

Respecto de los hijos no inscritos como carga legal ante la CCAF, el trabajador tendrá plazo hasta el 31 de octubre del año en que se otorga el beneficio para inscribirlo debidamente ante la División Personas y Organización del Banco.

4.9 Uniformes

El Banco otorgará anualmente uniforme de trabajo al personal en las condiciones que siguen:

4.9.1 Uniforme Corporativo Banco de Chile

Anualmente, se proporcionará un set de uniforme corporativo tanto para el personal masculino como femenino que atienda o no al público en las sucursales del Banco y cargos administrativos hasta el nivel 13. Se exceptúan de este beneficio Agentes, Jefes de Plataforma, Ejecutivos de Cuentas y Jefes de Gestión de Clientes. Este mismo beneficio se otorgará a todas las secretarías de cualquier nivel.

4.9.2 Uniforme Corporativo de la División Consumo.

Anualmente, se les proporcionará un set de uniforme corporativo de la marca a los cargos iguales o similares indicados en la cláusula 4.9.1, con excepción del Agente, que se desempeñe en la División Consumo del Banco. Este mismo uniforme se le otorgará al personal administrativo de la división señalada.

4.9.3 Uniforme personal de seguridad.

Aquellas personas que se desempeñen en el cargo de vigilante, tendrán derecho a las siguientes tenidas:

- 0 1 set de uniforme de vigilante completo según reglamentación vigente, con excepción de la fornitura,
- 1 1 tenida de civil,
- 2 1 tenida deportiva, la cual tendrá una duración de 2 años.

En todo caso, el calzado que el Banco proporcione a estos trabajadores deberá ser certificado tanto en calidad como en diseño por la mutual de seguridad a la que se encuentre afiliado el Banco, a fin de asegurar su adecuación a las labores propias de los vigilantes.

4.9.4 Reglas generales

1. El uniforme que el Banco debe entregar a los trabajadores que se desempeñen en las sucursales ubicadas en las regiones XV, I, II, XI y XII, se adecuará a las condiciones climáticas existentes en dichas zonas.
2. El Banco contratará a una empresa externa e independiente de los proveedores seleccionados para la confección, la que se encargará de efectuar los controles de calidad necesarios en telas, hilos, botones y demás elementos constitutivos de los uniformes.

3. Todo trabajador que reciba un uniforme deberá usarlo obligatoriamente, de acuerdo a la política y procedimiento definidos, siendo responsabilidad del jefe directo velar por el cumplimiento de esta norma, con el objeto de conservar la imagen corporativa del Banco.
4. El detalle de piezas por tipo de uniforme, así como las fechas de entrega se detallan en el Anexo N°3 de este Convenio.
5. Al trabajador que se reintegre al trabajo luego de hacer uso de una licencia médica, sin haber recibido el uniforme en la oportunidad establecida en esta cláusula, se le entregará el correspondiente a la temporada vigente, dentro de los 30 días corridos desde la fecha de su reintegro.

4.10 Asignación Especial por Trabajo Nocturno.

La empresa pagará una asignación de \$147.930.- mensuales por trabajo nocturno a las personas que desempeñen los cargos de Ejecutivo de Contact Center Personas.

Para tener derecho a esta asignación, el trabajador deberá necesariamente haber laborado en turno nocturno. En el evento de laborar parcialmente en turno nocturno, esta asignación se devengará proporcionalmente al tiempo efectivamente laborado en turno nocturno, en el periodo mensual correspondiente.

Para los efectos del presente Convenio Colectivo de trabajo, se entenderá que un trabajador desarrolla un trabajo nocturno cuando éstos deben servir turnos de trabajo entre las 00:00 horas y las 08:00 horas.

4.11 Asignación de Turno Stand By.

El banco pagará a los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo que trabajen en las áreas de Operaciones y Tecnología una asignación especial semanal, cuando deban estar en una condición de "disponibilidad 24 x 7" (o stand by).

Dicha asignación será de \$57.873.- semanales, y se pagarán en forma adicional a las horas extraordinarias que se generen por laborar sobre tiempo.

Adicionalmente se entregará el beneficio de Radio taxi a aquellos trabajadores de las áreas antes referidas que deban concurrir al banco en razón de una emergencia en un horario no laboral.

4.12 Incentivo para Cajeros.

El Banco premiará hasta el 20% de los cajeros que tengan mejor desempeño en el trimestre con un incentivo en dinero, cuya normativa se regirá por el Reglamento vigente.

Este reglamento será entregado al Sindicato por el Banco dentro de los diez días siguientes a la firma de este instrumento.

4.13 Bono por fallecimiento de padre y madre (no cargas legales).

Se pagará una bonificación vía liquidación de remuneraciones, por fallecimiento equivalente a \$251.619.- por la muerte del padre y madre del trabajador que no estén reconocidos como cargas legales de este. Para poder optar a este beneficio se deberá presentar a la División Personas y Organización del Banco el respectivo certificado de defunción que lo acredite.

En la eventualidad que dos trabajadores del Banco, por ser hermanos, tengan derecho a hacer uso del bono por fallecimiento, se preferirá como beneficiario a aquel que primero haga valer el respectivo beneficio.

El Banco garantizará que el pago de este bono sea a través de depósito en las respectivas cuentas de pago de remuneraciones de los trabajadores, en un plazo de 7 días hábiles desde que se presenta el certificado correspondiente.

4.14 Trabajo en días sábado, domingo y festivos.

El Banco pagará a aquellos trabajadores que deban prestar servicios extraordinarios con la debida autorización de su jefatura directa o de la jefatura a cargo de la oficina en la que se trabajará en dicho día, el equivalente a UF 1,14 brutas, suma que será pagada en las remuneraciones del mes siguiente al que se realizó el trabajo. Este pago se genera para el trabajador por una jornada de 7 horas o más seguidas; en caso que esta jornada sea inferior, su pago será proporcional.

4.15 Beneficios para Vigilantes

El Banco pagará, en las condiciones vigentes al 22 de julio de 2009, a los vigilantes de la casa matriz (se considera la sucursal Huérfanos N°740) el Bono nocturno para vigilantes. En el caso que las condiciones de pago de dicho Bono sean modificadas por el Banco, los trabajadores beneficiarios de este Bono percibirán el mismo Bono nocturno que se aplique a todos los vigilantes de la Casa Matriz.

5. BENEFICIOS EDUCACIONALES.

5.1 Bono de Escolaridad.

5.1.1 Para Hijos Cargas Legales.

El Banco pagará anualmente por concepto de bono de escolaridad \$100.648.- por cada hijo reconocido como carga legal del trabajador y que curse estudios de enseñanza pre – escolar (con más de 4 años de edad al 31 de marzo de cada año en que se paga el beneficio), básica, media, técnico-profesional y universitaria hasta 24 años de edad.

El pago de este bono se hará vía liquidación de remuneraciones, el que se pagará en forma automática conjuntamente con las remuneraciones del mes de enero de cada año, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, con excepción de los hijos que sean cargas legales mayores de 18 años, en que el pago de este beneficio se realizará conjuntamente con el pago de las remuneraciones del mes de mayo, previa acreditación de la calidad de estudiante con la documentación pertinente.

El presente beneficio es incompatible con el beneficio de Ayuda Jardín Infantil estipulado en la cláusula 5.5 de este instrumento.

5.1.2 Para Trabajadores.

El Banco pagará al trabajador que siga y acredite debidamente estudios regulares de enseñanza media, técnica-profesional o universitaria una asignación anual de \$100.648.- que se pagará conjuntamente con las remuneraciones correspondientes al mes de mayo de los años 2015, 2016, 2017 y 2018. Este beneficio no es compatible con las becas/ayuda que el Banco entrega a algunos de sus trabajadores.

5.2 Bono Excelencia Académica.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el Banco otorgará anualmente 18 bonos para cursar estudios de enseñanza media y para cursar estudios técnicos-profesionales o universitarios de los que serán beneficiarios los hijos cargas familiares de los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresa Citibank N.A., que cursen estudios regulares en Centros de Enseñanza reconocidos por el Ministerio de Educación. Los bonos cubrirán los gastos de matrícula y colegiatura con un tope anual de un mínimo de UF 3,5 y un máximo de UF 14,5. Los beneficiarios de estos bonos serán designados según el reglamento vigente, publicado en intranet del banco, el cual define claramente los requisitos mínimos para postular y la ponderación de los factores que se evalúan para el otorgamiento.

La postulación se realizará durante el mes de marzo, efectuándose el pago del beneficio en una sola oportunidad en el año, en el mes de abril, a través de la liquidación de sueldos, siendo imponible y tributable.

Los Centros de Estudios Técnico Profesionales y Universitarios a que se refiere esta cláusula deberán estar reconocidos por el Ministerio de Educación.

Este bono es incompatible con el Premio al Mérito Académico y con la Beca al Mérito Académico "Padre Alberto Hurtado".

5.3 Premio al Mérito Académico.

El Banco otorgará anualmente 4 Premios al Mérito Académico, ascendentes a la suma de UF 24, por una sola vez, a los hijos de los trabajadores que obtengan el más alto puntaje en cada una de las Pruebas de Selección Universitaria (PSU), en Lenguaje y Comunicación, Matemática, Historia y Ciencias Sociales, y Ciencias, o bien, los exámenes nacionales de ingreso a las universidades del Consejo de Rectores que las reemplacen en el futuro.

Con todo, el beneficiario deberá haber rendido la prueba por primera vez y no podrá recibir más de un premio.

Este premio será pagado en las liquidaciones de remuneraciones del mes de abril de cada año y las postulaciones deberán efectuarse hasta el 31 de marzo del mismo año.

Este premio es incompatible con el Bono a la Excelencia Académica y con la Beca al Mérito Académico "Padre Alberto Hurtado".

5.4 Beca al Mérito Académico "Padre Alberto Hurtado".

El Banco entregará anualmente, los años 2015, 2016, 2017 y 2018, una Beca al Mérito Académico "Padre Alberto Hurtado" para el hijo carga legal de los trabajadores socios del Sindicato, que hayan ingresado con el más alto puntaje promedio de los postulantes, por primera vez, a una universidad del Estado o reconocida por éste.

Para que el hijo pueda postular a la beca, el trabajador deberá ser socio del sindicato y tener una antigüedad mínima de dos años en el Banco.

Si en un determinado año existiere más de un candidato para la Beca, el beneficiario se definirá según informe socio-económico emitido por la asistente social del Banco.

La Beca Padre Alberto Hurtado financiará la totalidad de la carrera universitaria del beneficiario hasta por un máximo de UF 287 anuales y será pagada directamente por el Banco a la universidad en que este se encuentre matriculado.

Adicionalmente el Banco entregará, durante los meses de marzo a diciembre, una ayuda de UF 3,5 mensuales, para gastos del beneficiario.

Las postulaciones para esta Beca deberán efectuarse entre el 1° y el 31 de marzo de cada año.

La reglamentación para la postulación y selección de esta Beca se encuentra en el Anexo N°4 de este instrumento.

Esta beca es incompatible con el Bono a la Excelencia Académica y con el Premio al Mérito Académico.

5.5 Ayuda Jardín Infantil.

El Banco pagará a las madres trabajadoras una ayuda de \$77.070.- brutos por concepto de ayuda para gastos de Jardín Infantil por cada hijo reconocido como carga familiar que tenga 2 años cumplidos y hasta el término del año calendario en el que cumpla los 4 años de edad.

Para tener derecho a este beneficio, la trabajadora deberá acreditar el gasto efectuado por este concepto en una institución educativa debidamente autorizada.

El Banco se reserva el derecho a verificar la asistencia al Jardín Infantil. No obstante lo anterior se exigirá como requisito esencial que el Jardín Infantil tenga al día su empadronamiento en la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI).

El beneficio se otorgará por los meses en que efectivamente la trabajadora efectúe el pago al respectivo Jardín Infantil y mientras ésta tiene contrato indefinido con el Banco.

Este beneficio también se le otorgará al trabajador que tenga a su cuidado un menor por habersele otorgado judicialmente la tuición o cuidado personal, para lo cual deberá presentar el correspondiente certificado emitido por el Tribunal. Igualmente obtendrá este beneficio el padre en caso de fallecimiento de la madre hasta que el hijo cumpla cuatro años de edad.

Con todo, tratándose de trabajadoras cuya renta mensual sea igual o inferior a \$700.000.- la ayuda ascenderá a la suma de \$93.585.- brutos y se pagará en las mismas condiciones previstas en esta cláusula.

El presente beneficio es incompatible con el Bono de Escolaridad para Hijos Cargas Legales estipulado en la cláusula 5.1.1 de este Convenio Colectivo.

5.6 Certificación de Competencia para Vigilantes.

El Banco financiará cursos de capacitación para los trabajadores que se desempeñen como vigilantes, destinados a certificación de competencias en algún oficio.

Estos cursos deberán ser impartidos por organismos técnicos de capacitación debidamente acreditados por el servicio nacional de capacitación y empleo (SENCE).

6. BENEFICIOS RELACIONADOS CON LA SALUD Y SEGUROS.

6.1 Seguro Complementario de Salud, Dental, Gasto Mayor.

El régimen de Seguro Complementario de Salud, Dental y Gasto Mayor se regirá por el siguiente sistema:

6.1.1 Seguro Complementario de Salud, Dental y Gasto Mayor.

El Banco otorgará a la Caja de Compensación, a la que se encuentra afiliado fondos para que ésta, a su propio nombre, administre y contrate con una Compañía de Seguros una póliza de seguro de salud que complemente las prestaciones que otorga el sistema de salud previsional, al cual se encuentra afiliado el trabajador de manera que cubra parte de los gastos que corresponda pagar al trabajador después de descontados los reintegros entregados por el beneficio médico de la Institución de Salud Previsional (Isapre), o del Fondo Nacional de Salud (Fonasa), y por la utilización de seguros legales y personales, todo lo anterior según corresponda.

Para los efectos anteriormente señalados el Banco incorporará a los trabajadores cubiertos por el Convenio Colectivo vigente, al régimen de prestaciones complementarias de la CCAF de Los Andes de acuerdo al Contrato suscrito con ésta de fecha 1° de enero de 2014.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores contratados a contar del 1 de agosto de 2011, conservarán su obligación de concurrir al financiamiento de este beneficio en la suma de UF 0,5 mensuales.

Serán beneficiarios de estos seguros los trabajadores con contrato indefinido y sus cargas familiares reconocidas legalmente, cónyuges e hijos.

6.2 Seguro de Vida.

El Banco contratará con una compañía de seguros una póliza de seguro de vida para cada uno de los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo cuyo contrato individual tenga carácter de indefinido bajo las siguientes condiciones:

- 0 24 Rentas Brutas por muerte natural
- 1 48 Rentas Brutas por muerte accidental
- 2 24 Rentas Brutas en caso de invalidez total y permanente.

Se entenderá por incapacidad total y permanente que pueda sobrevenirle al trabajador, la definida en los artículos 4 y 11 del D.L. N° 3500 para los afiliados a este régimen y para quienes se encuentren adscritos al Instituto de Normalización Previsional (INP), cuando reúnan los requisitos que exija este organismo en forma equivalente a los del sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones, como también aquellos casos que sean declarados

inválidos por la ley N° 16.744, por disminuir su capacidad de ganancia en un porcentaje igual o superior a los dos tercios. El Banco se obliga a convenir con la compañía aseguradora que el trabajador siniestrado, por sobrevenirle una incapacidad total y permanente, tenga derecho al capital asegurado una vez emitido por el organismo competente al régimen al cual se encuentre afiliado el trabajador, el primer dictamen ejecutoriado que así lo resuelva.

El seguro colectivo que el Banco se obliga a contratar deberá ser similar al modelo de póliza y a los endosos que para los seguros de vida y muerte por accidente y al modelo de póliza que para el seguro de invalidez total y permanente aprobado por la Superintendencia de Valores y Seguros.

El capital asegurado le será pagado directamente por la Compañía de Seguros a los beneficiarios que hubiere designado el trabajador o a sus herederos legales según corresponda, siendo responsabilidad de estos beneficiarios su tramitación. Asimismo, en el caso de invalidez, el capital asegurado será pagado directamente al trabajador, siendo de su responsabilidad la tramitación del cobro de dicho seguro, según las condiciones definidas en la respectiva póliza.

Con todo el monto de la póliza contratada no podrá ser inferior al equivalente a UF 1.250.- según corresponda a fallecimiento e invalidez total y permanente y UF 2.500 por muerte accidental.

El Banco financiará por este concepto el monto total de la prima de seguro de vida que contrató con la compañía.

El Banco asegura el 100% del pago del valor de las primas por concepto de seguro complementario de salud, salud dental, gastos mayores de salud y seguro de vida, indicados precedentemente.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores contratados a contar del 1 de agosto de 2011, conservarán su obligación de concurrir al financiamiento del seguro de salud, dental y gastos mayores de salud, la suma de UF 0,5 mensuales.

Las condiciones y coberturas de las pólizas antes mencionadas se detallan en Anexo N° 2.

Los procesos de licitación, contratación, operación y control de las diferentes pólizas de seguros (Vida, Complementario de Salud, Dental, Gastos Mayores) que contrate el Banco para sus trabajadores y sus respectivas cargas familiares legalmente autorizadas, serán definidos exclusivamente por el Banco.

6.3 Seguro de Vida Especial para Vigilantes.

La empresa contratará un seguro de vida para aquellos trabajadores que desarrollan la labor de vigilantes por un monto de UF 1000.

Este seguro es adicional a aquel establecido para todos los trabajadores en la cláusula 6.2.

6.4 Préstamos Médicos.

El Banco, en el caso que el trabajador así lo solicite, acuerda otorgarle préstamo para financiar los gastos médico-dentales que resulten de cargo final de este último, fijando como monto máximo de préstamo, el equivalente a 3 remuneraciones brutas fijas mensuales, o bien, el promedio de las tres últimas remuneraciones brutas percibidas tratándose de trabajadores con régimen de remuneración mixta.

El préstamo será reajutable en el índice de precios al consumidor y deberá amortizarse en un máximo de 24 cuotas mensuales. Las cuotas en ningún caso podrán exceder del 15% de la remuneración mensual del trabajador, quien autoriza el descuento correspondiente.

Para todos los efectos operativos tanto el monto otorgado como las cuotas serán expresadas en UF.

6.5 Pasajes y alojamientos por derivación médica zonas extremas XV, I, XI y XII Regiones.

El Banco pagará el todo o parte de los pasajes y del alojamiento, dentro del país, requeridos para atención médica especializada del trabajador, de sus hijos y/o de su cónyuge, siempre que todos éstos sean cargas familiares reconocidas por la Caja de Compensación de Asignación Familiar que corresponda. En el caso de ser menor de edad la carga afectada, o bien, esta sufra de una enfermedad que le impida valerse por sí misma, se pagará también el pasaje de un acompañante.

Cada vez que se requiera hacer uso de este beneficio a causa de una derivación médica, previamente se deberá gestionar la respectiva autorización con la asistente social de la División Personas y Organización, quién analizará y visará la documentación presentada.

La autorización recién citada sólo tiene por objeto procurar una racionalización en este beneficio, de modo de utilizar los centros de derivación médica más próximos al domicilio del trabajador.

El Banco para cubrir los gastos que se generen por este concepto otorgará las siguientes coberturas:

- Pasajes: 100% del gasto desde la ciudad de origen a la ciudad más cercana en donde se preste la atención requerida.
- Alojamiento: El Banco bonificará hasta el equivalente a UF 1 diaria por persona, por este concepto. En la ciudad de Santiago se ofrecen convenios, en cuyo caso la bonificación será del 100% dado que cuenta con tarifa convenida.

6.6 Examen Preventivo de Salud.

El Banco contratará un examen preventivo de salud para los trabajadores parte de este Convenio Colectivo y que cuenten con más de 30 años de edad. Este examen se efectuará cada dos años, correspondiendo efectuarlo durante el año 2015; por haberse realizado el anterior durante el año 2013.

El Banco de Chile financiará en un 100% los gastos por la diferencia no cubierta por el Fondo Nacional de Salud o por la Institución de Salud Previsional, según corresponda, de los exámenes médicos preventivos y o los exámenes complementarios de salud, siendo responsabilidad del trabajador la tramitación de dicho reembolso.

6.7 Licencias Médicas, Maternales o por Accidentes de Trabajo.

En caso de licencias médicas, maternales o por accidentes del trabajo, debidamente tramitadas y cursadas por la institución correspondiente, el Banco anticipará a sus trabajadores con contrato de trabajo indefinido, el pago del subsidio por incapacidad laboral de la remuneración fija líquida (sueldo base más gratificación legal) con un tope máximo de 180 días de licencia en cada año calendario. Para efecto del cómputo del tope, se contarán todas las licencias presentadas por el trabajador, sean continuas o discontinuas.

Las cotizaciones previsionales durante este periodo son de cargo de la institución de salud previsional a que se encuentre afiliado el trabajador. Asimismo, cualquier diferencia producto de valores mayores en los planes de salud contratados por el trabajador serán de costo de este último.

El trabajador tendrá la obligación de efectuar las gestiones necesarias para asegurar el pago del subsidio de parte de la institución de salud previsional al Banco. Lo anterior implica, que en el caso de que sus licencias fueran reducidas o rechazadas, deberá apelar a las instancias correspondientes para asegurar el pago del subsidio ya anticipado por el Banco. En caso contrario o de un resultado negativo de dichas gestiones, el Banco descontará vía remuneraciones el monto efectivamente anticipado, respetando los topes legales.

En caso de diferencias positivas para el trabajador, determinada por sus remuneraciones variables, estas diferencias se pagarán al trabajador en la medida que se recupere efectivamente por parte del Banco el subsidio respectivo.

El presente beneficio se suspenderá en caso de que el subsidio se encuentre impago por parte de la institución de salud previsional por 90 o más días.

Una vez que el beneficio se suspenda, sea por superar los 180 días máximos de anticipo o los 90 días por encontrarse impago, el beneficio no se restituirá hasta que el trabajador se reintegre a trabajar como mínimo por un mes continuo. Para los efectos de la presente suspensión, se considerarán las licencias médicas continuas que superen el año calendario.

Con todo, las partes convienen que tratándose de licencias de hasta 10 días, este beneficio podrá ser utilizado por un máximo de 3 veces en cada año calendario, y que en cualquier caso, el beneficio regulado en esta cláusula se pagará al trabajador con un límite máximo de 180 días en cada año calendario. Las cotizaciones previsionales por estos tres días serán de cargo del trabajador.

Las materias relativas a formas, fechas de pago y otros serán reguladas mediante procedimiento interno publicado en la intranet del Banco.

7. BENEFICIOS HABITACIONALES.

7.1 Ayuda Habitacional

Los trabajadores que tengan una antigüedad en el Banco de Chile, igual o superior a 3 años y que, a juicio exclusivo del Departamento Hipotecario del Banco, cumplan los requisitos exigidos para ser sujetos de créditos, podrán optar en una oportunidad, mientras subsista la calidad de trabajador del Banco de Chile con contrato a plazo indefinido, a las ayudas que más adelante se indican cuando adquieran una vivienda bajo la modalidad de mutuo hipotecario por intermedio del Banco de Chile.

Las ayudas que el Banco otorgará al trabajador consistirán en:

- a. Liberarlo de pago por concepto de gastos de tasación, de estudios de títulos y,
- b. Liberarlo de pago de la comisión establecida en la tabla de desarrollo del préstamo, mientras continúe siendo trabajador dependiente del Banco. Terminado el contrato de trabajo esta comisión deberá comenzar a pagarla a los niveles de mercado vigentes, la cual quedará especificada en la respectiva escritura del mutuo.

Queda expresamente convenido que los préstamos que el Banco otorgue a sus trabajadores por la compra de una vivienda deberán ajustarse a la normativa dispuesta al efecto por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras; acreditarse por el trabajador que no es propietario de un inmueble como también su cónyuge en el caso de ser casado, y que la vivienda a adquirir la destinará a su uso personal.

También se tendrá derecho al beneficio que establece esta cláusula en caso de ser el trabajador o su cónyuge los propietarios, pero en esta situación se otorgará la ayuda, condicionada a que se garantice al Banco que se venderá la actual propiedad para adquirir otra en su reemplazo.

El presente beneficio podrá ser utilizado sólo en una oportunidad durante la permanencia del trabajador como empleado del Banco.

Con todo, en caso que el Banco no le otorgue el mutuo hipotecario al trabajador y otra institución financiera si se lo conceda para la adquisición de una primera vivienda, se le pagará, por una sola vez, una ayuda consistente en la suma de 25 UF. Para exigir el pago de la ayuda, el trabajador deberá acreditar la compra de la vivienda con el mutuo hipotecario otorgado. Este beneficio será incompatible con la ayuda habitacional que se otorga a través de la banca propia del Banco.

BENEFICIOS SOCIALES.

8.1 Sala Cuna.

Cumpliendo con las disposiciones legales vigentes, el Banco reembolsará a toda trabajadora con hijos menores de dos años de edad, los gastos incurridos por concepto de Sala Cuna, correspondientes a \$206.230.- como máximo por mensualidad y \$30.000.- como máximo mensual por concepto de movilización, más una cuota adicional al año por concepto de matrícula correspondientes a \$150.000.- anuales.

Si en la ciudad donde preste servicios la trabajadora no existiese Sala Cuna o no hubiere cupo para los hijos hasta dos años de edad de las trabajadoras, el Banco, con las trabajadoras, acordarán un procedimiento para cancelar a ellas la obligación correspondiente.

El Banco se reserva el derecho de verificar la asistencia a la Sala Cuna, calidad de ésta y circunstancias que da lugar a la situación de excepción descrita en el párrafo anterior.

Este beneficio también se le otorgará al trabajador que tenga a su cuidado un menor por habersele otorgado judicialmente la tuición o cuidado personal, para lo cual deberá presentar el correspondiente certificado emitido por el Tribunal. Igualmente obtendrá este beneficio el padre en caso de fallecimiento de la madre hasta que el hijo cumpla dos años de edad.

Se exigirá como requisito esencial que la respectiva Sala Cuna tenga al día su empadronamiento en la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y la trabajadora preste servicios efectivos al Banco.

Excepcionalmente el Banco mantendrá el presente beneficio para aquellas trabajadoras que se encuentren con licencia médica hasta por un período máximo de 60 días corridos.

El Banco podrá entregar la administración de este beneficio a una empresa externa. En el caso que las salas cunas no se encuentren acogidas al convenio que el Banco de Chile tiene con empresas externas, para administrar este beneficio se efectuará el reembolso, siempre y cuando la sala cuna propuesta por la trabajadora o el trabajador, se encuentre autorizada por la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y previa autorización del área de administración de personal, de la División Personas y Organización del Banco de Chile, la que se otorgará en el caso de cumplirse con los requisitos señalados en esta cláusula.

La autorización o negativa a entregar este beneficio, se comunicará al trabajador y al Sindicato, dentro de los tres días hábiles, contados desde la recepción de la solicitud de otorgamiento del beneficio y de su documentación de respaldo, por el área de administración de personal, de la División Personas y Organización del Banco de Chile.

La trabajadora o el trabajador beneficiados con este acuerdo, deberán asumir la responsabilidad de las condiciones de funcionamiento de la sala cuna, propuesta por la trabajadora o el trabajador, eximiendo al Banco de toda responsabilidad por las mismas. En estos casos el pago del monto establecido en este Convenio Colectivo, se realizará dentro de los primeros diez días siguientes a la presentación de la boleta o factura emitida por la respectiva sala cuna, por la trabajadora o el trabajador beneficiarios.

8.2 Ayuda Extraordinaria por Cuidado Menor de 2 Años.

En aquellos casos de excepción y en que como consecuencia de un diagnóstico médico que prescriba el necesario cuidado del menor en el respectivo domicilio, una trabajadora no pueda llevar a su hijo menor de dos años a una Sala Cuna, la empresa pagará una ayuda extraordinaria a modo de reembolso de gastos para los efectos de contribuir con las expensas de cuidado del menor, por un monto de \$175.868 mensuales. Con todo, esta asignación se pagará por día efectivamente trabajado, por un período máximo de tres meses, pudiendo renovarse por períodos iguales de acuerdo a la evolución del estado de salud del menor.

Sin perjuicio de lo anterior, para hacer uso de esta ayuda extraordinaria, el respectivo caso se someterá a la consideración de la asistente social del Banco, la cual emitirá un pronunciamiento fundado, autorizando o rechazando la misma, dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha de solicitud. La asistente social sólo podrá rechazar esta solicitud si no hay antecedentes médicos graves que justifiquen el otorgamiento del beneficio.

Para hacer uso de esta ayuda, la trabajadora deberá tener una antigüedad mínima de 3 meses en el Banco, no siendo compatible su entrega con los beneficios de sala cuna señalados en la cláusula 8.1.

El procedimiento y los formularios para acceder a este beneficio se publicarán en la intranet del banco.

8.3 Carga Duplo.

El Banco otorgará una ayuda mensual a modo de reembolso de gastos a todos los trabajadores afectos a este Convenio que tengan hijos con discapacidad determinada por Compin y que sean carga legal del trabajador. El aporte del Banco consistirá en un 80% de los gastos efectivos que la discapacidad demande al trabajador con tope de \$223.171.- mensuales. Estos gastos incluyen por ejemplo, insumos, tratamientos de estimulación y/o desarrollo, atención o cuidado personal, instituciones especializadas, psicología, kinesiología, terapia ocupacional, psicopedagogía o similares, que son gastos no cubiertos por el Seguro Complementario de Salud.

9. INDEMNIZACIONES POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

9.1 Indemnizaciones por años de servicio por necesidades de la empresa (cupos sindicales).

El Banco pagará al trabajador cuyo contrato de trabajo termine por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, y siempre que concurren las condiciones y requisitos señalados en la presente cláusula, una indemnización por años de servicio equivalente a treinta días de la última remuneración bruta mensual devengada, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente al empleador. Esta indemnización no estará afectada a límite ni tope legal algunos.

En cumplimiento de este beneficio, el Banco otorgará al Sindicato un total de 18 cupos por cada año calendario, y no serán acumulables de un año a otro, si estos cupos no son utilizados.

En todo caso, al término de la vigencia del presente Convenio Colectivo, los referidos cupos expirarán junto con el Convenio Colectivo

En aquellos años de vigencia del Convenio Colectivo que no comprendan un año calendario completo, los cupos sindicales se otorgarán en forma proporcional.

La base de cálculo de la indemnización por años de servicio que se le pague a los trabajadores en virtud de esta cláusula, estará compuesta por todas las cantidades de dinero que el trabajador percibe mensualmente, esto es: sueldo; proporción mensual de la gratificación convencional garantizada; asignaciones de colación y movilización; promedio de los 3 últimos meses de la parte variable de las remuneraciones, si las hubiere, así como por toda otra cantidad de dinero que los trabajadores perciban mensualmente.

Este beneficio es incompatible con cualquier otra indemnización legal o convencional que invoque o corresponda al trabajador.

Las partes dejan expreso testimonio que este beneficio se imputará, compensará o formará parte de cualquier beneficio similar que se otorgue por ley y/o disposición obligatoria, actual o futura.

Este beneficio sólo favorecerá a los trabajadores del Anexo N°1 de este instrumento colectivo.

10. REAJUSTABILIDAD DE LAS REMUNERACIONES Y BENEFICIOS EXPRESADOS EN DINERO.

A contar del 1° de noviembre de 2014 se reajustarán el sueldo base, beneficios y demás valores expresados en dinero en el presente Convenio Colectivo, en el 100% de la variación que experimente dicho índice en el período comprendido entre el 1° de mayo de 2014 y el 31 de octubre de 2014, ambas fechas inclusive y así se continuará semestral y sucesivamente hasta el término de la vigencia del Convenio Colectivo.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando la variación del IPC, sea igual o superior al 2,5% antes de cumplirse el semestre respectivo, se anticipará el reajuste establecido en la presente cláusula a contar del mes siguiente en que ello ocurra. En tal caso, en la fecha determinada contractualmente para el reajuste, se aplicará el correspondiente al período con deducción del que se hubiere anticipado por haberse alcanzado o superado el 2,5% antes señalado.

Para todos los efectos de la cláusula de reajustabilidad establecida en este Convenio Colectivo, la variación del Índice de Precios al Consumidor se calculará como la variación de dicho Índice de los meses que corresponda a cada período, con un solo decimal.

El Índice de Precios al Consumidor es el determinado por el Instituto Nacional de Estadística o el Organismo Oficial que lo reemplace.

En caso que la variación experimentada por el IPC en el período semestral fuese negativa, la reajustabilidad de los sueldos base, beneficios y demás valores expresados en dinero será igual a cero.

Las cantidades expresadas en este Convenio Colectivo en Unidades de Fomento no estarán afectas a reajuste según IPC, toda vez que el valor de equivalencia en moneda de curso legal de dicha unidad se reajusta legalmente conforme a ese índice (IPC).

0 BENEFICIOS SINDICALES.

11.1 Aporte para la Extensión Sindical.

La empresa aportará al Sindicato, en cada año de vigencia del Convenio Colectivo, la cantidad de 1.150 Unidades de Fomento, en su valor en pesos al momento del pago del referido aporte, para ser destinado al desarrollo y la extensión sindical.

Este aporte anual será pagado en el mes de junio de cada año, dentro de la vigencia de este convenio. De este aporte sindical se anticiparán los períodos comprendidos entre el 2014 y el 2016, esto es 2.300. Unidades de Fomento, los cuales serán pagados en el mes de junio de 2014.

11.2 Permisos sindicales.

En conformidad a lo establecido en el inciso final del artículo 249 del Código del Trabajo, el Banco pagará la remuneración íntegra, y sus respectivas cotizaciones previsionales, correspondientes a los permisos sindicales de 3 directores dedicados a tiempo completo a la actividad sindical, que serán el Presidente, el Secretario y el Tesorero del Sindicato.

11.3 Descuentos por planilla.

La Empresa, a requerimiento escrito del Sindicato, efectuará en las remuneraciones mensuales del trabajador socio del Sindicato, los descuentos que éste último le indique, sin que en ningún caso éstos puedan exceder del 15% de su remuneración total y según la orden de prelación que el Banco ha definido al efecto. Se excluyen convenios con instituciones financieras.

Las sumas descontadas serán enteradas en la cuenta corriente del Sindicato.

12. Beneficios pactados en los contratos individuales.

Límite máximo de años de servicio.

Los trabajadores que a la fecha de la suscripción de este Convenio tengan convenido en sus respectivos contratos individuales de trabajo que la indemnización por años de servicio a que tendrían derecho en caso de ser despedidos por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, la percibirán sin el límite de 330 días establecido en la parte final del inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo, conservando este beneficio en las condiciones acordadas individualmente.

13. Aplicación de Beneficios

Aquellos Trabajadores que ya hubieren hecho uso de beneficios iguales o similares a los establecidos en el presente convenio colectivo durante el año 2014, como consecuencia de la aplicación de un instrumento individual o colectivo, no podrán exigirlos nuevamente con cargo al presente convenio por el período restante entre la firma de este y el 31 de diciembre de 2014, siempre y cuando se trate de beneficios cuyas modalidades y/o plazos de exigibilidad se hubieren extinguido, por ejemplo el bono de escolaridad que ya fue exigible.

14. Duración y Vigencia

La duración y vigencia del presente Convenio Colectivo del Trabajo será de 4 años, comenzando a regir el día 1 de junio de 2014 hasta el 1 de junio de 2018, ambas fechas inclusive. Las partes acuerdan que a partir del mes noviembre de 2017, el Sindicato y el Banco podrán iniciar de común acuerdo un proceso de negociación colectiva no reglada en el marco de lo dispuesto en los artículos 314 y 351 del Código del Trabajo.

15. Bono Término Negociación

El Banco pagará, por única vez, a los trabajadores con contrato de duración indefinida, que sean socios vigentes de la nómina negociadora del Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresa Citibank N.A., un Bono de Término de Negociación Colectiva, según el siguiente detalle, con excepción de aquellos trabajadores que en el período comprendido entre el 1 de junio 2013 y el 31 de mayo de 2014 hayan gozado de licencia médica (enfermedad común o profesional, o bien, accidente de trabajo) por un período igual o mayor a 180 días:

Jornada 24 horas: \$2.133.000.

Jornada 30 horas: \$2.666.000.

Jornada mayor a 30 horas: \$4.000.000.

El bono tiene carácter de remuneración, por ello, se encuentra afecto al pago de impuestos y cotizaciones previsionales, en ambos casos de cargo del trabajador.

Este Bono será pagado el día de junio de 2014.

16. Préstamo Especial

La Empresa otorgará a cada trabajador, por una sola vez, dentro de los 60 días siguientes a la suscripción de este Convenio, o bien, durante el mes de diciembre de 2014, un préstamo de libre disponibilidad, de hasta la suma de \$3.000.000.- sin intereses ni reajustes.

Para que el trabajador pueda optar a este beneficio deberá cumplir con las exigencias formuladas por el Banco respecto de riesgo de crédito.

El monto de este préstamo se descontará en hasta 48 cuotas mensuales, iguales y sucesivas, de las remuneraciones de los trabajadores de cada mes, a partir del mes siguiente a aquel en que se otorgue este préstamo. El trabajador autoriza desde ya a la empresa para realizar los descuentos necesarios de sus remuneraciones, conforme a las normas establecidas en el artículo 58 del Código del Trabajo.