

CONTRATO COLECTIVO

PRIMERO: VIGENCIA

El presente Contrato Colectivo, que se ha negociado y celebrado en los términos de los artículos 314 y siguiente del Código del Trabajo, afectará al empleador Banco Citibank NA representado por su Gerente General, señor Fernando Concha, domiciliado en el Bosque Norte 500 comuna de Las Condes y a los trabajadores que se individualizan al final en Anexo N° 1, representados por la directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores Citibank y Afines, que se entiende forma parte del presente instrumento, siendo su periodo de vigencia entre el día 01 de julio 2007 y el día 30 de Junio de 2009.

SEGUNDO: INCREMENTO

a.- A partir del 1 de julio de 2007, todos los sueldos base se incrementarán en los siguientes porcentajes:

Sueldo base hasta	\$ 300.000		15%
Sueldo base entre	\$ 300.001	500.000	12%
Sueldo base entre	\$ 500.001	1.000.000	10%
Sueldo base sobre	\$1.000.001		08%

b.- A partir del 1 de julio de 2007, el sueldo base de todos los trabajadores afectos al presente instrumento con contrato de trabajo indefinido y con jornada de trabajo de lunes a viernes no podrá ser inferior a \$300.000.-. Para aquellos trabajadores con remuneraciones variables, el sueldo base no podrá ser inferior a \$165.000.-

TERCERO: REAJUSTABILIDAD

a.- Los sueldos base de los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, se reajustarán trimestralmente a contar del 1 julio del presente año, correspondiendo aplicar el primer reajuste el 1 de octubre de 2007, y comprenderá la variación acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC.) de los meses de julio, agosto y septiembre, ambos inclusive. Los siguientes reajustes se aplicarán a los sueldos base, los días 1 de enero, 01 de abril, 1 de julio y 01 de octubre de 2008, 01 de enero, 01 de abril y 01 de julio de 2009 comprendiendo la variación acumulada del IPC del trimestre inmediatamente anterior.

b.- Si antes del vencimiento de cualquiera de estos trimestres, la variación acumulada del IPC fuere igual o superior al 2%, los sueldos base se reajustarán inmediatamente en el porcentaje experimentado, y terminado el trimestre, los sueldos se reajustaran de acuerdo a la variación que haya experimentado el IPC, desde que se produjera el último reajuste.

c.- Para la suma de la variación del IPC, los meses en que éste sea negativo, se considerarán como valor cero.

d.- Durante la vigencia del Contrato todos los beneficios fijados en un monto fijo, (salvo que tengan su propio sistema de reajustabilidad, por ejemplo se encuentren pactados en UF), o que tengan un límite de remuneraciones bruta, se reajustarán en el mismo momento que las remuneraciones según se indica en el punto a) de esta cláusula. En todo caso, el primer reajuste para estos beneficios se efectuará el 01 de octubre de 2007.

e.- Para la cancelación de todos los beneficios expresados en UF se considerará el valor de la UF del primer día del mes en que se cancele el beneficio.

CUARTO: GRATIFICACIONES

Durante la vigencia de este contrato el banco pagara mensualmente a sus trabajadores afectos al presente instrumento por concepto de gratificación garantizada, una suma equivalente al 25% del respectivo sueldo base mensual.

QUINTO: AGUINALDOS

La empresa pagará a los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, los siguientes aguinaldos:

a.- **Aguinaldo de Navidad:** Durante la vigencia del presente contrato, la empresa pagará en el mes de diciembre antes del día 10, un aguinaldo de Navidad de 8 UF.

b.- **Aguinaldo de Fiestas Patrias:** Durante la vigencia del presente contrato, la empresa pagará en el mes de septiembre, antes del día 10, un aguinaldo de Fiestas Patrias de 6 UF.

SEXTO: ASIGNACIONES

La empresa pagará al personal afecto a este instrumento colectivo las siguientes asignaciones:

a.- **Asignación de Colación:** los trabajadores afectos al presente instrumento, percibirá una asignación diaria, por concepto de colación ascendente a \$2.900 Para el personal de las oficinas ubicadas desde Copiapó al Norte y desde XI Región al sur, dicho valor diario alcanzará la suma de \$ 3.900.

Para aquellos trabajadores que laboren con posterioridad a las 21,00 horas, la empresa pagará una asignación adicional equivalente a la colación diaria.

b.- **Asignación Nocturna:** La empresa pagará a los trabajadores que tengan una jornada de trabajo que comience con posterioridad a las 21,00 horas y hasta la 08:00 horas, una asignación mensual por trabajo nocturno, equivalente al 30% del sueldo base del respectivo trabajador. Este beneficio se pagará en forma proporcional a los días trabajados en dicho horario nocturno, al mes siguiente de su prestación.

c.- **Asignación de Movilización:** los trabajadores afectos al presente instrumento, recibirán una asignación de movilización equivalente a 2 U.F. mensual, para aquellos trabajadores que cumplan turnos nocturnos se asignara radio taxi para traslado desde domicilio al trabajo y al termino de su jornada a su domicilio, para trabajos después del horario normal corresponderá uso de radio taxi a partir de las 21:00 horas.

Para traslados que tengan que ver con trabajos a sucursales o donde el Banco lo amerite, ya sea por remodelación, emergencias, activaciones de alarmas, etc. se efectuaran en radio taxi.

d.- **Asignación por riesgo de vigilantes:** La empresa contratará para los trabajadores que desempeñen la labor de vigilantes privados, un Seguro de Vida por 1.000 UF a partir del primer día de trabajo, que este realice para la empresa.

e.- Asignación Turno Stand by: El banco pagara a los trabajadores que tengan que cumplir turno stand by un bono de 1 UF diaria, cada vez que su jefatura directa superior le notifique que esta stand by para atender contingencias. Adicionalmente se le pagaran las horas extraordinarias al 100% cada vez que deba concurrir al Banco por una emergencia y se pagará el radiotaxi correspondiente.

f.- Asignación por Fallecimiento: Ante la ocurrencia del fallecimiento de padre, madre, cónyuge o hijos del trabajador, la empresa pagará a los trabajadores afectos al presente Instrumento Colectivo una asignación equivalente a 30 U.F, el que se pagará contra la presentación del correspondiente certificado de defunción.

g.- Asignación por Matrimonio: Al trabajador que contraiga matrimonio civil, contra presentación del certificado correspondiente se le pagará una asignación equivalente a 20 U.F. Además, el trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles de permiso con derecho a remuneraciones.

h.- Asignación por Nacimiento y/o Mortinato: El trabajador recibirá una ayuda por nacimiento de cada hijo equivalente a 20 UF , Asimismo, se cancelará al personal esta ayuda por el interfecto que tenga cumplido 3 meses de vida intrauterina, sin perjuicio de la asignación que por este mismo concepto pueda pagar cualquier entidad previsional o de salud.

i.- Asignación Telefonista : El personal que cumple funciones, cuyo trabajo sea a través de un teléfono, percibirá una asignación mensual de 2 UF. Este beneficio se pagará en forma proporcional al tiempo trabajado en tal cargo. El funcionario titular que haga uso del feriado legal gozara de esta asignación durante dicho periodo

SEPTIMO: BONOS

a.- Bono de Escolaridad: La empresa pagará un bono de escolaridad equivalente a 8 UF al trabajador que tenga su carga legalmente reconocida, durante el primer trimestre de cada año, por los hijos estudiantes que al 31 de marzo de cada año cumplan los siguientes requisitos:

- Ser carga reconocida legalmente.
- Tener a lo menos 4 años y seis meses de edad, y
- Encontrarse matriculado en algún establecimiento educacional reconocido por el Ministerio de Educación, lo que deberá comprobarse con el correspondiente certificado de matrícula.

La empresa pagará un bono de 6 U.F. a los trabajadores cuyas cargas cursen estudios preuniversitarios, los que serán compatibles con los bonos otorgados a las cargas familiares que cursen 3º y 4º medio.

b.- Bono de Vacaciones: El personal afecto al presente instrumento colectivo tendrá derecho a percibir como bono de vacaciones un monto equivalente a un sueldo base, con un tope máximo de \$ 600.000 y un mínimo de \$ 300.000. –

El personal que haga uso de su feriado anual, con un mínimo de 10 días hábiles continuos del periodo, entre el 01 de abril y el 30 de noviembre del año calendario, recibirá un bono adicional equivalente al 20% del tope máximo del bono que se establece en esta cláusula.

El bono señalado en este punto, deberá ser pagado antes de que el trabajador haga uso de su feriado legal.

c.- Bono de Estímulo para hijos por excelencia académica:

La empresa anualmente, a más tardar en el mes de mayo, pagará un estímulo económico de estudio a los hijos de trabajadores que tengan un rendimiento académico destacado en el año anterior, de acuerdo a las notas mínimas establecidas para cada nivel de estudio y a los montos indicados a continuación:

Nivel de Estudios	Nota Mínima	Monto en UF brutas
1° Básico	6,5	3.60
2° y 3° Básico	6,3	3.75
4°, 5° y 6° Básico	6,1	4,00
7° y 8° Básico	6,0	5.00
1° y 2° Medio	6,0	5.00
3° y 4° Medio	5,8	6.00
Técnico Profesional	5,4	6.00
Universitario	4,9	6.70
Universitario ½ beca	4,9	4.00

OCTAVO: SEGUROS

a.- Seguro de Vida e Invalidez: La empresa contratará un Seguro de Vida e Invalidez colectivo a favor de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, cuya cobertura será la siguiente:

- 24 sueldos brutos, por muerte natural.
- 48 sueldos brutos, por muerte accidental
- 24 sueldos brutos, por incapacidad total y permanente.

b.- Seguro Fraude: La empresa financiará el costo de la prima de un Seguro contra Fraude en beneficio del personal de cajas y tesoreros que sean objeto de ilícitos, cuyo monto cubrirá hasta U.F.150.- por siniestro.

c.- Seguro de Enfermedades Catastróficas: La empresa contratará para los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, un Seguro de Salud que cubrirá los gastos en que incurra el trabajador como consecuencia de enfermedades catastróficas, equivalente a 500 U.F. anuales por trabajador y por cada carga de este.

d.- Seguro Complementario de Salud. El banco mantendrá para todos los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, un seguro complementario de salud.

NOVENO: PREMIO MEJOR PUNTAJE P.S.U.

El trabajador, hijo o cónyuge de este que obtenga o que se ubique entre los primeros puntajes nacionales de la P.S.U. o de quien la reemplace (puntaje ponderado de la P.S.U., en sus partes Verbal, Matemáticas, Historia y Geografía) o puntaje Nacional en alguna de las pruebas específicas (Biología, Física, Ciencias Sociales, Matemáticas o Química) recibirá como estímulo un premio de \$ 600.000 líquidos.

DECIMO : PRESTAMOS

a.- Préstamo de Auxilio: Este préstamo está destinado a cubrir necesidades sociales impostergables, tales como: enfermedades, siniestros, gastos educacionales u otros gastos de emergencia o imprevistos. Su

monto máximo será de \$ 500.000, por un plazo de hasta 12 meses y con un interés costo banco, el que será cursado en un plazo no superior a 48 horas de solicitado.

b.- Préstamo Especial a Empleados: Este préstamo está destinado a cubrir necesidades especiales de consumo o inversiones, con un monto máximo de seis sueldos base, por un plazo de hasta 48 meses, con una tasa de interés del 3,0% anual. Este préstamo será otorgado por el Citibank en un plazo no superior a 48 horas de solicitado. El funcionario no podrá solicitar un mismo préstamo teniendo saldo vigente de éste.

c.- Préstamos Hipotecarios para Vivienda: La empresa otorgará préstamos hipotecarios de vivienda por un plazo de hasta 30 años, para la adquisición de un bien raíz, así como también para la compra de cartera de un préstamo vigente en otra institución financiera. El monto máximo a financiar corresponderá a un 100% del valor de la propiedad.

DECIMO PRIMERO: OTROS BENEFICIOS

a.- Remuneraciones en caso de Licencia Médica: En caso de licencia por enfermedad, la empresa pagará al trabajador sus remuneraciones habituales en forma íntegra, sin perjuicio de que ésta recupere de la respectiva entidad previsional la parte relativa al subsidio correspondiente. En caso de existir rechazo o reducción de sus licencias por parte de los organismos correspondientes, la empresa comunicará al trabajador por escrito para que éste proceda a apelar dentro de los plazos previstos ante las instituciones respectivas.

b.- carta de resguardo: El banco procurara que todos sus trabajadores sujeto a este instrumento y su grupo familiar, estén cubiertos ante una emergencia médica, sin requerir de dinero o cheque en garantía al momento del imprevisto, asegurando varias alternativas hospitalarias.

c.- Sala Cuna: Cumpliendo con las disposiciones legales vigentes, la empresa reembolsará el 100 % mensual a toda trabajadora con hijos menores de dos años, los gastos incurridos por concepto de Sala Cuna, más una cuota adicional al año, por concepto de matrícula. Si en la ciudad donde preste servicios la trabajadora no existiese Sala Cuna o no hubiere cupo para los hijos de hasta dos años de edad, la empresa pagará un monto equivalente a U.F. 8. 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 en el período de dos años indicados.

d.- Bono Movilización Sala Cuna: Bono por U.F. 2 mensual para todas las trabajadoras que utilicen el beneficio de sala cuna.

e.- Bono cuidado menor. Para la madre que deba cuidar a su hijo menor de dos años en el hogar, recibirá un bono de U.F. 8

f.- Jardín Infantil: La empresa pagará a las trabajadoras los gastos mensuales con tope de 5 UF en que incurran por concepto de Jardín Infantil o Centro Educativo Especial por cada hijo que tenga dos años cumplidos y no haya superado los 4 años y seis meses de edad.

Para tener derecho al beneficio, la trabajadora deberá acreditar el gasto efectuado por este concepto en una Institución educativa debidamente autorizada. El beneficio se otorgará por los meses en que efectivamente la madre trabajadora efectúe el pago al correspondiente Jardín Infantil y preste servicios efectivos a la empresa. Si en la ciudad donde preste servicios la trabajadora no hay Jardín Infantil o Centro Educativo

Especial o no hubiere cupo en los existentes, la empresa pagará directamente el beneficio mencionado a la trabajadora.

g.- Bono Pre-Kinder: Bono por 2.5 UF. Mensuales para hijos que asistan a pre-kinder entre 4 y 5 años.

h.- Fondo de Becas conducente a Título: El Banco establecerá en favor de todos sus trabajadores, un Fondo para Becas, que se financiará con aportes del empleador, destinado a colaborar en financiar los estudios universitarios o técnicos, de educación reconocida como superior en forma oficial por el Estado, que efectúen los trabajadores en un 100%.

i.- Traslado del Personal: La empresa otorgará un bono equivalente a un sueldo base con un mínimo de \$300.000. - a los trabajadores que por determinación de la empresa y en conformidad a las disposiciones legales vigentes, sean trasladados a una ciudad diferente a la de su sede laboral, con cambio de residencia. Sin perjuicio de lo precedente, los gastos de traslado del trabajador y su grupo familiar, incluido el mobiliario y menaje, serán de costo de la empresa y mientras no se haga efectiva la radicación del funcionario y su familia en su nuevo destino, se le cancelarán los gastos de alojamiento y comida. Durante dicho período, el trabajador percibirá un viático de \$20.000 diarios.

De igual manera, la empresa cancelará los gastos de traslado del Trabajador cuyo contrato termine en una ciudad distinta a la de origen de su contratación.

j.- Vestuario. La empresa proporcionará al personal afecto al instrumento colectivo, los siguientes uniformes:

- **Personal femenino:** El personal femenino recibirá dos tenidas de uniforme al año, correspondientes a las épocas de verano e invierno siendo entregado en el mes de marzo y noviembre de cada año. Cada tenida comprenderá: cinco blusas, dos faldas, una chaqueta, un abrigo, dos pantalones y un par de zapatos por temporada.

- **Personal masculino.**

Dos ambos, 1 impermeable, cinco camisas, tres corbatas, un chaleco de lana y dos pares de zapatos en cada año.

Todo el vestuario indicado en los párrafos precedentes de esta cláusula y entregado en los meses de marzo y noviembre de cada año.

Para la selección de los diseños, colores y calidad, se conformará una comisión bipartita integrada por representantes del Banco y del Sindicato.

k.- Aportes con motivo de Navidad. Con motivo de Navidad, La empresa antes del 25 de diciembre otorgará al personal afecto al presente instrumento colectivo, los siguientes beneficios:

- **Paquete surtido familiar.** A cada funcionario y su monto no será inferior a 2,7 U.F.

- **Juguetes.** Los hijos de los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo de hasta 12 años y 6 meses de edad al 31 de diciembre de cada año, recibirán juguetes adecuados a su edad, cuyo monto no podrá ser inferior a 2,3 U.F.

- **Fiesta de Navidad.** La Empresa realizará una fiesta de navidad a todos los trabajadores y su grupo familiar. Esta fiesta se hará un fin de semana (sábado o domingo) en los meses de Noviembre o Diciembre de cada año.

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

- El personal de la empresa tendrá derecho a 1 día hábil laboral de permiso, por cada semestre del año calendario, para atender asuntos particulares.
- **Permiso por matrimonio:** 5 días hábiles
- **Permiso por fallecimiento de Padre, Madre, Cónyuge o Hijos del trabajador:** Con motivo del fallecimiento de alguno de estos familiares, la empresa otorgará 5 días hábiles de permiso, en caso que el empleado deba trasladarse a causa de algún fallecimiento, hacia una región distinta de la que reside, se le otorgara un día mas.
- **Permiso por examen de grado:** Con motivo de rendir el examen de grado, la empresa otorgará a los trabajadores 3 días de permiso.
- **Permiso Mudanza:** Dos día hábil.
- **Permiso por fallecimiento suegro, hermanos:** dos días hábiles.
- **Permiso de adopción:** cinco días hábiles.
- **Día del Jardín infantil o pre-kinder:** Se otorga solo en el mes de marzo para aquellos trabajadores que tengan hijos entre 2 y 5 años, podrán compartir con ellos su primer día de clases.
- La empresa otorgara 2 días de permiso al trabajador por, intervención quirúrgica del Cónyuge e Hijos

DECIMO SEGUNDO: INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS

a.- La empresa pagará a los trabajadores con una antigüedad superior a un año y cuyo Contrato de Trabajo termine por decisión del empleador, es decir, por las causales indicadas en el Artículo 161, del Código del Trabajo, o de la norma que lo reemplace, una indemnización por años de servicios equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada, sin topes legales, por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, que hubieran trabajado en forma continua para la empresa y/o sus antecesores, reconocidos en sus respectivos Contratos de Trabajo.

De la misma manera, se pagará esta indemnización si, aducida por la empresa causa justificada para poner término a un contrato de trabajo, un tribunal declara que la misma es injustificada y ordena pagar indemnización por término del mismo.

Igualmente, se pagará a los beneficiarios del trabajador una indemnización en los mismos términos si la relación laboral termina por muerte de éste.

b.-Para los efectos del cálculo de estas indemnizaciones, no se descontará el incremento previsional estatuido por los Artículos 2 y 4 del DL 3.501, respecto de aquellos trabajadores que pudieran ser afectados por dicha norma.

c.- Los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo no podrán ser despedidos aplicándoles la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, durante el primer año de vigencia de este instrumento. Y si así fuere, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de acuerdo a lo establecido en la letra a) y b) de esta cláusula, pero con un recargo del 50 % adicional.

e.- **Renuncia voluntaria:** a los trabajadores afectos al presente instrumento y que tengan mas de cinco años de antigüedad y que presenten la renuncia voluntaria, se les cancelara su indemnización según lo previsto en la letra **a), b) y c)** de esta cláusula.

DECIMO TERCERO: FECHAS DE PAGO DE REMUNERACIONES

Remuneraciones: se pagarán el día 26 de cada mes o el día hábil inmediatamente anterior si este fuera festivo o día no laborable.

DECIMO CUARTO: JORNADA DE TRABAJO

La jornada ordinaria semanal de trabajo de los trabajadores afectos a este instrumento, será de 42,5 horas semanales distribuidas de lunes a viernes, existiendo una hora para la colación, la que se considerará como efectivamente trabajada para todos los efectos.

DECIMO QUINTO: APORTE EXTENSION SINDICAL

Para el desarrollo y extensión sindical, la Empresa otorgará al Sindicato un aporte de 1000 UF anuales, las que se pagarán en el mes de enero de cada año.

DECIMO SEXTO: BONO POR TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN

Una vez concluido el proceso de negociación, la empresa pagará a todos los trabajadores afecto al presente contrato, un bono ascendente a **\$2.000.000 (Dos millones de pesos)**, los que se cancelaran una vez suscrito el Contrato Colectivo.

SANTIAGO, 26 de abril 2007.

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES CITIBANK

Juan Carlos Zapata Rojas

Marco Mera Rivera

Edinsón Ortiz Donoso

Jessica Sobarzo González

Marisol Márquez Silva

Gilda Verdugo Espinoza