

Santiago a 10 de junio del año 2009.-

PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO DEL TRABAJO

Señor

Fernando Cañas Berkowitz.

Gerente General

Banco de Chile Sociedad Anónima.

Presente.

Muy Señor Nuestro.

En virtud de lo señalado en los artículos 314 y siguientes del Código del Trabajo; los artículos respectivos de los Contratos 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); y lo dispuesto en la Ley 19.759., venimos en presentar el siguiente proyecto de Convenio colectivo del trabajo.

ESTIPULACIONES DEL PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO DEL TRABAJO:

En La Ciudad de Santiago de Chile, a 09 de junio del año 2009, entre la Empresa Banco de Chile S.A., Rut 97.004.000-5, domiciliada en Ahumada 251, Comuna de Santiago de Chile, representada legalmente por don Fernando Cañas Berkowitz y su Gerente de Recursos Humanos doña Jennie Coleman Álvarez., del mismo domicilio de la empresa representada, por una parte; y por la otra, los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores De Empresa Citibank N.A., representado 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 Marcos Antonio Mera Rivera; por su Directora doña Gilda Edith Verdugo Espinoza; por su Directora doña Hulda Rachel Muñoz Barriga; por su Director don José Alonso Ruiz - Tagle De la Fuente y por su Director don Juan Carlos Hinojosa Espejo; todos estos trabajadores, como comisión negociadora de los trabajadores incluidos en el anexo N°1 del presente proyecto de Convenio colectivo, anexo éste, que se entiende formar parte del presente Convenio colectivo del trabajo. Todas las partes domiciliados para estos efectos en la ciudad de Santiago, Chile; se ha convenido el siguiente Convenio colectivo del trabajo.

CAPITULO PRIMERO:

CLAUSULAS DE ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- 1) PARTES: El presente Convenio colectivo regirá las relaciones laborales y establecerá las condiciones comunes de trabajo y de remuneración entre el Banco de Chile S.A., en adelante "el banco" por una parte, como empleadora; y por la otra, a los trabajadores que se individualizan en la nómina incluida en el anexo número 1 del presente Convenio colectivo del trabajo, formando parte integrante de éste para todos los efectos legales y contractuales, en adelante "los trabajadores".

La finalidad del presente Convenio colectivo es establecer las condiciones comunes de trabajo, el régimen de remuneraciones y otros beneficios, cuya titularidad corresponde a los trabajadores de la empresa involucrados en esta negociación colectiva, los que se encuentran individualizados en el anexo número 1 de este instrumento, y que se encuentra reglada en el libro IV del Código de Trabajo.

Las estipulaciones de este Convenio colectivo del trabajo, reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los Convenios individuales de los trabajadores individualizados en el anexo N°1 de este instrumento colectivo.

La empresa se obliga a extender este convenio colectivo a todos los trabajadores del Banco de Chile, de la misma forma como se han extendido los convenios colectivos en dicho Banco.

2) NORMAS DE INTERPRETACIÓN: Este Convenio colectivo se cumplirá de buena fe, de modo que no sólo obliga a lo que en él expresamente se acuerda, sino también a todo lo que sea necesario para su total, íntegro y oportuno cumplimiento.

De tal forma, sus cláusulas deben interpretarse de un modo armónico y global, en especial, en atención a que el conjunto de los beneficios acordados a favor de los trabajadores superan el rango mínimo establecido en la ley laboral.

Así, se acuerda que todos y cada uno de los beneficios pactados constituyen una unidad indivisible, circunstancia a la cual se reconoce el carácter esencial para la celebración del presente Convenio, puesto que de otra forma la empresa no habría consentido en otorgar beneficios que la ley laboral no contempla o cuya cuantía supera el rango legal mínimo.

3) DEFINICIONES:

- a) Los trabajadores, trabajador, los Trabajadores, empleado, Trabajadores o Personal: Cada vez que en este convenio o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas, debe entenderse que se refieren a todas aquellas personas, de género femenino o masculino, que realizan una actividad laborativa en Banco de Chile S.A., que son dependientes de la misma y se encuentran individualizados en la nómina contenida en el anexo 1 del presente instrumento.
- b) Sindicato u Organización Sindical: Cada vez que en este convenio o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas, debe entenderse que se refieren al Sindicato Nacional de Trabajadores Citi Chile.

- c) Banco de Chile, la Empresa, el Empleador, o el Banco: Cada vez que en este Convenio o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas, debe entenderse que se refieren a Banco de Chile S.A.
- d) Cargas Familiares: Cada vez que en este Convenio o en sus anexos se utilice la expresión mencionada debe entenderse que se refiere a todas aquellas personas legalmente reconocidas como tales y acreditadas como cargas familiares ante la respectiva Caja de Compensación y Asignación Familiar.
- e) Hijo, hijos, hija o hijas: Cada vez que en este Convenio o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas debe entenderse que 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.
- f) Padre o Madre: Cada vez que en este Convenio o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas debe entenderse que se refieren al padre o madre biológicos del trabajador afecto al presente instrumento colectivo o quienes lo hubieran adoptado legalmente.
- g) Sueldo Base: Cada vez que en este Convenio o en sus anexos se utilice la expresión mencionada debe entenderse que se refiere al estipendio fijo en dinero que paga la empresa a los trabajadores individualizados en el Anexo 1, en forma mensual, por la prestación de sus servicios, previo a los descuentos legales mandatarios y aquellas adicionales instruidas por el trabajador.

h) Antigüedad: Cada vez que en este Convenio o en sus anexos se utilice la expresión mencionada debe entenderse que se refiere al 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.

i) Instrumento colectivo, convenio, el presente, Convenio, convención, presente Convenio o instrumento: Cada vez que en este Convenio o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas debe entenderse que se refieren a este Convenio colectivo del Trabajo.

j) Ingreso Mínimo Mensual o Ingreso Mínimo Legal: Cada vez que en este Convenio o en sus anexos se utilicen las expresiones mencionadas debe entenderse que se refieren al ingreso mínimo mensual remuneracional definido por Ley.

k) Trabajadores con Remuneración Mensual fija:

Cada vez en que este Convenio o en sus anexos se utilice la expresión remuneración mensual fija, se refiere a los trabajadores cuyas remuneraciones mensuales no sufren otras variaciones que no sean el resultado de la aplicación de la cláusula de reajustabilidad futura o de incrementos de remuneraciones colectivos o individuales, no siendo aplicable este concepto a los trabajadores cuya remuneración está compuesta por una parte fija y una parte variable por pago de comisiones, en cuyo caso se les denominará trabajadores sujetos a remuneración mixta o variable.

L) Sueldo Mínimo Mensual: Cada vez en que este Convenio o en sus anexos se utilice la expresión sueldo mínimo mensual, se refiere al sueldo base que se le ha pagado a los trabajadores sujetos a remuneración mensual fija y cuyo valor se fija en el N°1 del capítulo 2do, de este Convenio colectivo del trabajo.

m) Trabajadores sujetos a remuneración Mensual Mixta o Variable:

Cada vez en que este Convenio o en sus anexos se utilice la expresión remuneración mensual mixta o variable, se refiere a los trabajadores cuyas remuneraciones mensuales varían de un mes a otro, no sólo por la aplicación de la cláusula de reajustabilidad futura o de incrementos de remuneraciones colectivos o individuales, sino porque está compuesta por una parte fija (sueldo, gratificación, colación y movilización) y una parte variable, constituida por el pago de comisiones.

n) Ingreso Fijo Mensual:

Cada vez en que este Convenio o en sus anexos se utilice la expresión ingreso fijo mensual, se refiere al sueldo, gratificación, colación, movilización y comisión que se le ha pagado a los trabajadores sujetos a remuneración mensual variable y cuyo valor mínimo garantizado se fija en el N°1 del capítulo 2do de este Convenio colectivo del trabajo.

Ñ) Variación del índice de precios al consumidor:

Cada vez que en este instrumento colectivo se refiera a esta expresión, deberá entenderse que se refiere al incremento del IPC, en caso alguno puede referirse al IPC negativo, ya que cuando el IPC es negativo la variación de las remuneraciones y beneficios de los trabajadores será igual a cero.

o) Valores de los beneficios:

Cada vez que en este instrumento colectivo se refiera a esta expresión, deberá entenderse que se refiere a todos los montos y cantidades monetarias expresadas en montos brutos, antes de impuestos o descuentos legales, previsionales o convencionales que correspondan, a menos que expresamente se diga que se trata de un monto líquido.

4) DURACIÓN Y VIGENCIA: La duración y vigencia del presente Convenio colectivo del trabajo será de dos años, comenzando a regir el día 1º de Septiembre de 2009 hasta el día 01º de Septiembre del año 2011, ambas fechas inclusive.

5) MODIFICACIONES LEGALES E IMPUTACIONES: Las partes acuerdan y dejan expresa constancia que si en virtud de modificaciones futuras a la legislación del trabajo vigente a la fecha de la celebración del presente Convenio se establezca, cualquier prestación o beneficio, de la naturaleza que fuere, igual o superior a alguno de los beneficios pactados en este Convenio, el trabajador deberá optar por uno u otro. En ningún caso el trabajador tendrá derecho a ambos y, en consecuencia, no podrá gozar o percibir, según los casos, más de un beneficio o prestación por un mismo concepto.

Lo anterior se aplica a todas y cada una de las remuneraciones, asignaciones, permisos y demás beneficios y prestaciones a que tienen derecho los trabajadores afectos al presente, los que se imputarán a lo que estableciere la Ley si éstos últimos fueren iguales o superiores a los del presente.

6) ÁMBITO DE APLICACIÓN: En lo no previsto por el presente instrumento colectivo, rigen las remuneraciones, asignaciones, beneficios y condiciones de trabajo pactadas en los respectivos Convenios individuales de trabajo.

CAPITULO SEGUNDO:

CONDICIONES COMUNES DE TRABAJO Y REMUNERACION

Las normas sobre remuneraciones, asignaciones, beneficios y condiciones comunes de trabajo establecidas en el presente Convenio colectivo del trabajo son las que se indican a continuación.

1) SUELDO MÍNIMO E INGRESO FIJO MENSUAL:

La empresa pagará a los trabajadores que perciben una renta mensual fija y variable, un sueldo mínimo mensual ascendente a la suma de \$290.000.

En el caso de los trabajadores que perciben una remuneración mensual variable, compuesta por una parte fija y una parte variable, el banco garantizará un ingreso fijo mensual equivalente a la suma de \$290.000.

2) INCREMENTOS REALES DE REMUNERACIÓN: La empresa incrementará los sueldos de los trabajadores afectos al presente Convenio colectivo del trabajo, ya sea que estén sujetos a renta fija o variable, en \$50.000. quedando éstos en los montos y oportunidades de pago indicados para cada trabajador, en el anexo número 2. de este Convenio colectivo del trabajo.

En el caso de los trabajadores sujetos a renta fija, que por aplicación del sueldo mínimo de \$290.000. Perciban un incremento de remuneraciones igual o superior a \$50.000., se entenderá que se ha practicado el incremento de sueldo por la suma de \$50.000. A dichos trabajadores, en el evento en que por dicho proceso de ajuste, el incremento sea inferior a \$50.000., pero superior a \$0. El banco incrementará el respectivo sueldo hasta completar los \$50.000., entendiéndose para todos los efectos del presente Convenio, que el incremento de \$50.000. Es un incremento mínimo de sueldo para todos los trabajadores afectos a este Convenio colectivo del trabajo.

3) REAJUSTABILIDAD FUTURA DE REMUNERACIONES:

Las remuneraciones, beneficios, y demás valores expresados en dinero en el presente Convenio colectivo, se reajustarán cada 6 (seis) meses en el 100% (cien por ciento) de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor (IPC) fijado por el Instituto Nacional de Estadísticas (o el organismo que lo reemplace) durante los 6 (seis) meses inmediatamente anteriores. En el evento de que la variación del Índice de Precios al Consumidor del período fuere negativo, las remuneraciones, prestaciones laborales y beneficios no serán disminuidas y conservarán su valor nominal, en el mes respectivo, esto es en el caso que el IPC sea negativo en un mes determinado, las remuneraciones, prestaciones laborales y beneficios ese mes será igual a 0 y el IPC negativo. En el evento que la variación del Índice de Precios al Consumidor sea igual o superior al 2,5% (dos coma cinco por ciento) en el respectivo periodo de 6 (seis) meses, las remuneraciones y demás beneficios expresados en dinero, se reajustarán al mes siguiente de haberse verificado dicha variación y por el monto de la misma, y al cumplirse el periodo de 6 (seis) meses, se reajustarán las remuneraciones y beneficios en el saldo positivo de la variación del Índice de Precios al Consumidor, verificado entre el último reajuste y el que corresponda realizar al sexto mes.

Las fechas en las que procederá aplicar los reajustes periódicos de las remuneraciones, beneficios, y demás valores expresados en dinero en el presente Convenio colectivo serán las siguientes: 1 de septiembre del año 2009; 1 de marzo del año 2010; 1 de septiembre del año 2010; el 1 de marzo del año 2011; 1 de septiembre del año 2011.

4) 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 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 a la fecha respectiva. Solo en el caso del pago de las remuneraciones del mes diciembre de cada año, las remuneraciones se pagarán el día 20 diciembre respectivo o el día hábil anterior, en el caso que el día 20 caiga en día inhábil.

5) GRATIFICACIONES: La empresa pagara 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.

6) BONO DE PRODUCTIVIDAD: La empresa pagará en el mes de febrero de cada año, siendo el primer pago en el mes de febrero de 2010, la suma de \$500.000. a cada trabajador, que tenga un 80% de asistencia en el año, por concepto de Bono de Productividad. Este bono procederá en el caso que el Banco tenga una utilidad anual superior a \$200.000.000.000.- (doscientos mil millones de pesos).

7) Estabilidad en el empleo: El Banco garantiza la estabilidad en el empleo de los trabajadores, por lo cual los trabajadores afectos al presente Convenio colectivo, no serán despedidos por la causal necesidades de la empresa, durante el tiempo de vigencia del presente instrumento.

CAPITULO TERCERO:

BENEFICIOS RELACIONADOS CON LA ACTIVIDAD LABORATIVA:

1) JORNADA DE TRABAJO: La jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores afectos al presente Convenio colectivo del trabajo se regirá por lo establecido en los respectivos Convenios individuales de trabajo.

HORAS EXTRAORDINARIAS: La empresa pagará las horas extraordinarias pactadas con el trabajador por escrito con los recargos que establece la legislación vigente. En el caso de la participación de los trabajadores en la Teletón, el Banco pagará las horas trabajadas como horas extraordinarias y el 50% de las horas trabajadas serán donadas por el Banco a la Teletón en representación de los trabajadores.

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, el equivalente a \$25.000. 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.

Asignación día Peak:

El Banco les otorgará a los trabajadores que se desempeñen en sucursales y casa matriz, la suma de \$1.000.- 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.

ROPA E IMPLEMENTOS DE TRABAJO: La empresa entregará a las trabajadoras un uniforme de invierno y otro de verano, los cuales incluirán en el caso de las mujeres: En invierno una falda, tres blusas, un chaleco manga larga, un chaleco sin mangas, una chaqueta, un pantalón, un abrigo, un cinturón, un par de zapatos. En verano dos faldas, tres blusas, una chaqueta, un pantalón, un cinturón y un par de zapatos. Los uniformes serán entregados el mes de abril y septiembre de cada año.

La empresa entregará a su personal masculino un uniforme de invierno y otro de verano, los cuales incluirán a lo menos dos ambos, un impermeable, 5 camisas, 3 corbatas, 1 chaleco y 2 pares de zapato. Los uniformes serán entregados el mes de abril y septiembre de cada año. Los diseños y colores de los uniformes entregados al personal masculino y femenino serán definidos por el área de Marketing del Banco obedeciendo diseños y colores corporativos, garantizando en todos los casos, prendas de buena calidad.

Adicionalmente la empresa proveerá a su personal que desempeña labores de vigilantes el uniforme completo definido en la ley, con todos los implementos necesarios para desarrollar su labor.

En todo caso la empresa otorgará a lo menos los uniformes que entregue a todos los trabajadores del banco por el cargo respectivo.

Así mismo el Banco entregará los siguientes uniformes:

Uniforme Corporativo Banco de Chile:

Anualmente, la empresa proporcionará a los trabajadores un set de uniforme corporativo tanto para el personal masculino como femenino, que atienda al público en las sucursales del Banco y cargos administrativos. Este mismo beneficio se otorgará a todas las Secretarias de cualquier nivel.

Uniforme Sport/Formal:

Anualmente, la empresa proporcionará a los trabajadores una tenida sport/formal institucional, a todas aquellas personas que ocupen cargos administrativos y que no atiendan público. El cual estará compuesto a lo menos por tres pantalones, tres camisas, un chaleco y par de zapatos de buena calidad. Este personal podrá renunciar al uso del uniforme, esta renuncia no da derecho a exigir una compensación en dinero por ello.

Uniforme del personal de seguridad:

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

Temporada de Verano:

Dos camisetas blancas, manga corta, dos pantalones, dos camisas manga corta, cinco pares de calcetines.

Temporada de Invierno:

Dos camisetas blancas, manga larga, dos pantalones, dos camisas manga larga, cinco pares de calcetines.

Un par de zapatos al año.

Junto con lo anterior, la empresa entregará a los trabajadores los siguientes uniformes:

- Un set de uniforme de vigilante completo según el reglamento vigente, con excepción de la fornitura,
- Una tenida de civil, la que estará compuesta por un terno, un par de zapatos Cardinale por año, tres camisas y dos corbatas.
- Una tenida deportiva, la que estará compuesta por un buzo completo, un par de zapatillas de buena calidad y dos poleras corporativas, 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 (CCHC) ó la entidad pertinente, que en su efecto la reemplace, a fin de asegurar su adecuación a las labores propias de los vigilantes.

Reglas generales.

El uniforme que el Banco debe entregar a los trabajadores que se desempeñen en las sucursales ubicadas en las regiones XV, I, II y XII, se adecuará a las condiciones climáticas existentes en dichas zonas.

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.

Todo trabajador que reciba un uniforme deberá usarlo obligatoriamente, de acuerdo a la política y procedimiento definidos en el Banco a través de la intranet, por el cumplimiento de esta norma, con el objeto de conservar la imagen corporativa del Banco.

El detalle de piezas por tipo de uniforme, así como las fechas de entrega se detalla en el anexo respectivo de este Convenio colectivo. Pendientes el detalle de los uniformes.

Los uniformes entregados en temporada de invierno deberán tener tela gruesa y ser de buena calidad, asimismo los uniformes de temporada de verano deberán ser de tela delgada, y Buena Calidad.

ASIGNACION Y OTORGAMIENTO DE COLACIÓN: El empleador entregará a todos los sus empleados, con una jornada igual o superior a 4 (cuatro) horas, una asignación de colación de \$ 3.500 (tres mil quinientos pesos) por día efectivamente trabajado, no tributable ni imponible. A los trabajadores que presten servicios pasadas las 21:00 horas, en jornada continua, la empresa les pagará una asignación de colación extraordinaria, ascendente a la suma de \$3.000. Por cada día efectivamente trabajado en esas condiciones. Por su parte, los trabajadores que efectúen la apertura de sucursales, recibirán una asignación de colación ascendente a la suma de \$1.000., cada vez que el trabajador realice dicha apertura, con un máximo de 2 por oficina, y se incluirá en las liquidaciones de remuneraciones del respectivo mes. Por su parte, los trabajadores que efectúen la apertura de casa matriz, recibirán una asignación de colación ascendente a la suma de \$1.000., cada vez que el trabajador realice dicha apertura, y se incluirá en las liquidaciones de remuneraciones del respectivo mes.

Solo y exclusivamente en el caso de los trabajadores que prestan servicios en las zonas extremas, por el norte XV, I y II Regiones y por el sur las XI y XII Regiones, estos percibirán además de la colación establecida en esta cláusula,

la colación adicional que tienen pactadas en sus Convenios individuales de trabajo, y que el banco les paga en la actualidad. Esta colación adicional solo será procedente en la medida que los trabajadores se mantengan laborando en la zona extrema que da derecho a este beneficio.

5) ASIGNACION DE MOVILIZACION: La empresa pagará a todos los trabajadores afectos a este Convenio, una asignación de movilización de \$30.000 (treinta mil pesos) mensuales, no tributable ni imponible. El beneficio será entregado en dinero, y se incluirá en las liquidaciones de remuneraciones del respectivo mes.

Si la jornada de trabajo se extendiere mas allá de las 22 horas, la empresa entregará el beneficio 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 labores.

El Banco financiará, una vez al año, 1 pasaje aéreo de ida y vuelta a aquellos trabajadores que se desempeñen en las regiones XV, I, XI y XII y que hagan uso de 10 días continuos de feriado legal. Dichos pasajes consideran el trayecto entre la ciudad de origen y Puerto Montt.

Los trabajadores casados, tendrán derecho a 2 pasajes aéreos (ida y vuelta).

En los casos, en que el trabajador para el traslado entre las regiones mencionadas anteriormente no utilice la vía aérea, se le podrá rembolsar hasta el equivalente del pasaje aéreo, por los gastos de combustibles y peajes, acreditando su salida de dichas regiones.

6) REMUNERACION INTEGRAL DURANTE EL FERIADO: Durante los períodos de feriado legal la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo, el adelanto mensual de la gratificación 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 caso de trabajadores con remuneración variable, la remuneración íntegra estará constituida por el promedio de lo ganado en los últimos 3 (tres) meses completamente trabajados.

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 (tres) meses de los estipendios variables.

En este mismo sentido, las partes acuerdan incluir en el concepto de "Remuneración íntegra", los siguientes conceptos: a) Sueldo base mensual; b) Anticipo de la gratificación convencional garantizada; c) Asignaciones remuneracionales mensuales; d) Asignación de movilización; e) Asignación de colación; y f) Promedio de los último 3 (tres) meses de las comisiones percibidas por el trabajador.

7) BONO DE VACACIONES: La empresa pagará a sus trabajadores afectos al presente Convenio un bono de vacaciones de \$160.000 (ciento sesenta mil pesos) brutos, siempre y cuando éstas sean por un plazo de al menos 10 (diez) días hábiles consecutivos.

El bono de vacaciones será pagado conjuntamente con la remuneración del mes inmediatamente anterior a aquel en que se hagan efectivas las vacaciones, siempre que la solicitud de feriado, debidamente autorizada por la empresa, haya sido entregada a ésta antes del 10 del mes anterior al del feriado. Si la solicitud de feriado fuera entregada después de la fecha

señalada, el bono de vacaciones será pagado conjuntamente con la remuneración del mes siguiente.

Las partes dejan expresa constancia que, como parte de las políticas corporativas de la empresa, todos los trabajadores afectos a este instrumento están obligados a tomar, como mínimo, 10 (diez) días consecutivos de vacaciones por cada periodo anual de trabajo.

Los trabajadores que hagan efectivas sus vacaciones, de a lo menos 10 días continuos, durante el período comprendido entre el 01 de abril y el 31 de Octubre inclusive, tendrán una bonificación adicional de \$80.000. Compatible con el bono de vacaciones. Este bono se pagará conjuntamente con el bono de vacaciones.

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.

8) AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD: La empresa pagará un aguinaldo de Fiestas Patrias y un aguinaldo de Navidad a sus trabajadores. Los montos de los aguinaldos serán de \$130.000 (ciento treinta mil pesos) brutos, en el caso de las Fiestas Patrias; y de \$150.000 (ciento cincuenta mil pesos) brutos en el caso de la Navidad.

Los aguinaldos serán pagados conjuntamente con las remuneraciones de los meses de Agosto y Noviembre de cada año.

9) APORTES CON MOTIVO DE NAVIDAD

Juguetes de Navidad: El banco entregará a los trabajadores afectos a este instrumento que tengan hijos de hasta 12 años de edad, al 31 (treinta y uno) de diciembre de cada año, juguetes de navidad, los cuales serán adecuados

para cada edad y sexo, y de buena calidad, los que tendrán un valor mínimo de \$30.000. Por regalo. Este beneficio podrá ser compensado en dinero.

Fiesta de Navidad: La empresa organizará anualmente una Fiesta de Navidad para los Trabajadores y sus hijos de hasta 12 años. Dicha fiesta tendrá lugar en el mes de noviembre o diciembre de cada año. Esta fiesta se realizará en todo el país, con un aporte mínimo por trabajador de \$7.000., este beneficio podrá ser compensado en dinero. (La Fiesta de Navidad, deberá realizarse un día sábado ó domingo).

Los Trabajadores que no tengan hijos, podrán asistir a dicha fiesta, en forma individual.

10) ASIGNACIÓN ESPECIAL POR TRABAJO NOCTURNO: La empresa pagará una asignación por trabajo nocturno para los cargos de supervisor y operador de Data Center, como asimismo para los ejecutivos de FonoBank y Contact Center. Dicha asignación será de \$ 184.000 (ciento ochenta y cuatro mil pesos) brutos mensuales para las personas que tienen un cargo de supervisor, y de \$ 160.000.- (Ciento Sesenta mil pesos) brutos mensuales para los operadores de Data Center, ejecutivos de FonoBank, Contact-Center y Seguridad (Vigilantes).

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 devengara 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 22:00 horas y las 6:00 horas.

A su vez la empresa pagará a los trabajadores del área de seguridad del Banco; por realizar turnos de trabajo nocturno, esto es que presta servicios para el Banco a partir de las 22:00 horas; un bono de \$7.000. Por cada día efectivamente trabajado en dicho turno.

11) ASIGNACIÓN Y PERMISO DE NUPCIALIDAD: La empresa otorgará a los trabajadores afectos al presente Convenio, que contraigan vínculo matrimonial durante la vigencia del mismo, un permiso de nupcialidad de 5 (cinco) días hábiles con goce de remuneraciones.

Adicionalmente les pagará una asignación de \$140.000 (ciento cuarenta mil pesos), la cual será pagada conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente a aquel en el que se presente el respectivo certificado de matrimonio emitido por el Registro Civil.

En caso que ambos cónyuges trabajen en el banco, el bono de nupcialidad se pagará a ambos trabajadores.

12) ASIGNACIÓN Y PERMISO DE NATALIDAD: La empresa otorgará a los trabajadores afectos al presente Convenio 5 días hábiles corridos, incluyendo los días de permiso estipulados en la legislación vigente.

Adicionalmente, el banco pagará una asignación de \$90.000 (noventa mil pesos) brutos. En caso que ambos padres trabajen en el banco, el bono será pagado a aquel que inscriba al hijo como carga familiar.

Igual permiso y asignación será entregada a los Trabajadores que adopten legalmente un hijo.

La asignación referida en este número se hará extensiva a aquellos Trabajadores que sufran la interrupción del embarazo después de los 6 (seis) meses de gestación.

13) ASIGNACIÓN Y PERMISO POR FALLECIMIENTO: En caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de algún trabajador afecto al presente Convenio colectivo, éstos tendrán derecho a los 7 (siete) días de permiso remunerado, imputables a los días de permiso establecidos en la legislación vigente, conjuntamente con una asignación de \$ 510.000. (Quinientos diez mil pesos) brutos. Estos beneficios también se otorgarán en el Caso de pérdida o mortinato de un hijo, previa presentación del certificado medico, o de defunción correspondiente.

Se otorgará permiso de 1 (un) día en caso de fallecimiento de suegros y hermanos. En este caso, no se devengará el derecho a percibir la asignación de fallecimiento.

En caso que ambos cónyuges trabajen en el banco, se pagará la asignación de fallecimiento solo a uno de ellos.

14) ASIGNACIÓN DE TURNO STAND BY: El banco pagará a los trabajadores afectos al presente Convenio que trabajen en las áreas de Operaciones, Tecnología y Seguridad una asignación especial semanal, cuando deban estar en una condición de "disponibilidad 24 x 7" (o stand by). Dicha asignación será de \$ 50.000 (cincuenta mil pesos) brutos 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.

15) SALA CUNA: La empresa reembolsará a las trabajadoras que tengan hijos de entre 84 (ochenta y cuatro) días y 2 (dos) años de edad los gastos de sala cuna y transporte, con los siguientes topes:

1. Mensualidad Sala Cuna: \$200.000. (doscientos mil pesos).
2. Matrícula anual Sala Cuna: \$55.000. (cincuenta y cinco mil pesos).
3. Transporte mensual: \$35.000. (treinta y cinco mil pesos).

Los reembolsos se harán efectivos presentando la respectiva boleta de la Sala Cuna.

En aquellos casos en los que, por prescripción médica, una trabajadora no pueda llevar a su hijo menor de 2 (dos) años a una Sala Cuna, la empresa pagará una asignación para los efectos de contribuir con los gastos de cuidado del menor de \$110.000. (Ciento diez mil pesos). Esta asignación se pagará en tanto dure la prescripción médica, teniendo como tope el plazo máximo en el que la empleada puede gozar del beneficio de Sala Cuna.

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.

Este beneficio 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.

Este beneficio, también se pagará a las madres que se encuentren con licencia médica hasta por un período máximo de 60 días corridos.

El Banco otorgará una ayuda mensual a todos los trabajadores afectos a este Convenio que tengan hijos con discapacidad determinada por Compin. El aporte del Banco consistirá en un 80% de los gastos efectivos que la

discapacidad demande al trabajador con tope de \$183.799. 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 integral.

16) BONO DE ESCOLARIDAD: Se pagará un Bono Anual de Escolaridad a todos aquellos Trabajadores que tengan hijos que se encuentren matriculados en algún curso la enseñanza PRE-Básica, Básica, Media, Universitaria y/o Técnica Profesional, en algún establecimiento educacional reconocido por el Ministerio de Educación. La asignación por cada hijo que reúna estas características será de \$90.000 (noventa mil pesos) brutos anuales. Para tener derecho a este bono se deberá acreditar la calidad de alumno regular del hijo del trabajador.

El Bono de Escolaridad contemplado en este número será igualmente pagado a los Trabajadores que tengan hijos de entre 2 (dos) y 4 (cuatro) años, que se encuentren matriculados en algún Jardín Infantil. Para tener derecho a este bono se deberá acreditar la incorporación del hijo del trabajador al Jardín Infantil respectivo.

Este bono se pagará junto con la liquidación del mes de febrero de cada año, salvo los hijos mayores de 18 años en cuyo caso este bono será pagado junto con la liquidación de remuneraciones del mes de mayo.

17) ESCOLARIDAD DEL EMPLEADO: El banco pagará a sus Trabajadores, afectos al presente Convenio, que se encuentren cursando estudios en alguna institución de educación reconocida por el Ministerio de Educación, y que acrediten su calidad de alumno regular, por un monto de \$110.000 (ciento diez mil pesos) brutos anuales.

Esta asignación será pagada el mes de marzo de cada año, previa acreditación del certificado de matrícula.

Este beneficio no aplicará para los Trabajadores beneficiados con algún tipo de beca de estudio financiada por el banco.

18) DÍA DEL JARDÍN INFANTIL O PRE-KINDER: Previo acuerdo con el supervisor, y sujeto a que no se afecte el normal desarrollo de las actividades de la unidad correspondiente, los Trabajadores afectos al presente Convenio colectivo podrán acceder a un permiso de media mañana para compartir con los hijos que ingresan a un Jardín infantil o PRE-Kinder. Este permiso se extenderá máximo hasta las 11:00 AM del respectivo día.

19) BONO DE ESTÍMULO PARA HIJOS POR EXCELENCIA ACADÉMICA:

"El Banco otorgará anualmente un máximo de 18 (dieciocho) bonos de excelencia académica a los hijos de trabajadores que se encuentren cursando cursos de enseñanza media, y un máximo de 18 (dieciocho) bonos de excelencia a los hijos de trabajadores que se encuentren cursando cursos universitarios o técnico profesionales de los que serán beneficiarios los hijos de los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de Empresa Citibank N.A., que cursen estudios regulares en Centros de Enseñanza, reconocidos por el Ministerio de Educación. Las becas cubrirán los gastos de matrícula y colegiatura con un mínimo de \$75.000. y un máximo de \$310.000. Podrán acceder a este beneficio los Trabajadores cuyos hijos se encuentren cursando algún curso de enseñanza media, y obtengan un promedio de notas anual igual o superior a las 6,5 (seis coma cinco sobre una escala de uno a siete), como asimismo aquellos Trabajadores cuyos hijos que estén cursando una carrera universitaria o técnico profesional, obtengan un promedio de notas igual o superior a 6 (seis siendo siete la nota máxima). En el evento que no llegaren a asignarse la totalidad de los bonos de estímulo por excelencia académica definidos en el presente número en alguna de las categorías antes definidas, tales bonos serán asignados a personas de la otra categoría que reúnan los requisitos para acceder al mismo. Este bono será pagado durante el mes de

Mayo de cada año.

El Banco depositará los fondos respectivos en la cuenta corriente del Sindicato, quien administrará los fondos de esta beca y los Centros de Estudios Técnicos Profesionales y Universitarios a que se refiere esta cláusula, deberán estar reconocidos por el Ministerio de Educación".

20) BECA EXTRAORDINARIA: El Banco pagará 5 Becas al año para hijos de 5 trabajadores del sindicato; que tengan hijos en las universidades tradicionales, Universidad Católica de Chile, Universidad de Chile, Universidad de Santiago de Chile, Universidad Central, Universidad Santa María, Universidad de las Ciencias de la Educación, Universidad de Concepción, Universidad de Valdivia, Universidad Técnica Metropolitana y Universidad Católica de Valparaíso. Esta beca será para los trabajadores que tengan una renta inferior a \$550.000. Brutos, considerando solamente el mes de marzo de cada año y consistirá en el pago por parte del Banco de la matrícula y el arancel completo. En el caso de existir más de 5 postulantes se preferirán a los de rentas más bajas.

Para estos efectos, el Banco podrá realizar convenios de entrega de Becas con las Universidades referidas.

El Banco informará al sindicato y a sus socios, de las personas beneficiarias de la respectiva Beca al momento de entregarla.

21) MEJOR PUNTAJE P.S.U.: El banco pagará un bono a los Trabajadores cuyos hijos hayan obtenido puntajes destacados en la Prueba de Selección Universitaria o PSU.

Se entregarán 4 bonos de \$ 500.000 (quinientos mil pesos) brutos cada uno a los 4 (cuatro) mejores promedios de la referida prueba.

Para acceder al bono, los Trabajadores cuyos hijos hayan rendido la PSU deberán entregar durante el mes de febrero de cada año, los resultados oficiales que sus hijos hayan obtenido en la referida prueba.

Será requisito para acceder al premio el que los hijos de Trabajadores afectos al presente Convenio hayan obtenido como mínimo 700 puntos ponderados en dicha prueba de selección universitaria, y que la hubieran dado por primera vez.

22) PERMISO POR EXAMEN DE GRADO: El banco otorgará 2 (dos) días de permiso con goce de remuneraciones a aquellos Trabajadores afectos al presente Convenio que deban rendir su examen de grado conducente a la obtención de un título universitarios o técnico profesional, reconocido por el Estado.

23) SEGUROS: El banco contará con los siguientes seguros para sus Trabajadores:

Seguro de Vida e Invalidez: La empresa financiará un seguro de vida e invalidez para sus Trabajadores bajo las siguientes condiciones:

24 rentas Brutas por muerte natural.

48 rentas Brutas por muerte accidental.

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 DL.3.500. Para los afiliados a este régimen y para quienes se encuentren adscritos al Instituto de Normalización Previsional, 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 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 será pagado directamente por la Compañía de Seguros a los beneficiarios que hubiere designado el trabajador o su 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 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.

Las condiciones y coberturas de las pólizas antes mencionadas se detallan en el Anexo respectivo de este Convenio colectivo.

Los proceso 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.

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 tres 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 expresados en UF.

El Banco pagará todo el gasto de los pasajes y del alojamiento, dentro del país, a excepción de la Región Metropolitana, requeridos para atención médica especializada del trabajador, de sus hijos y/o de su cónyuge. En el caso de ser menor de edad el hijo o bien sufra una enfermedad que le impida valerse por sí mismo, el Banco pagará también un pasaje de 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 de Recursos Humanos, que analizará y visará la documentación presentada. En todo caso la asistente social tendrá un plazo máximo de tres días para visar la documentación respectiva, después del cual, en el caso de no haber respuesta dentro del plazo señalado, las partes entenderán que está autorizado el uso del beneficio.

La autorización recién citada solo 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 cubrirá los siguientes gastos que se generen por este concepto:

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 \$25.000. 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 una tarifa convenida.

Examen Preventivo de Salud;

El Banco contratará un examen preventivo de salud para los trabajadores parte de este Convenio y que cuenten con más de 30 años de edad. Este examen se efectuará cada dos años, correspondiendo efectuarlo durante los años 2009 y 2011.

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, en los exámenes médicos preventivos y/o los exámenes complementarios de salud, siendo responsabilidad del trabajador la tramitación de dicho reembolso.

24) SEGURO POR RIESGO DE VIGILANTES: La empresa pagará un seguro de vida para aquellos Trabajadores que desarrollan la labor de vigilantes por un monto de 1.000 (mil) Unidades de Fomento.

25) PRÉSTAMOS: La empresa ofrecerá a sus Trabajadores la posibilidad de acceder a créditos, con una tasa preferente hasta por 6 (seis) rentas con un tope de \$10.000.000. Por trabajador.

Frente a situaciones de emergencia (tales como incendios, enfermedades graves, desastres naturales, etc.), el área de Recursos Humanos del Banco, podrá evaluar las situaciones concretas y gestionar las excepciones a la política corporativa que sean posibles. Para estos efectos el Banco tendrá un plazo de 15 días corridos, para responder la solicitud. A falta de respuesta, se entenderán por autorizados los préstamos solicitados.

26) REMUNERACIONES EN CASO DE LICENCIA MÉDICA: En caso de licencia médica debidamente tramitada y cursada por la institución previsional correspondiente, el Banco pagará a sus Trabajadores sus remuneraciones íntegras con un tope de hasta 20 (veinte) días anuales, independientemente del número de licencias presentadas. Por ejemplo, cada vez que un trabajador haga uso de su licencia médica el Banco pagará la remuneración íntegra, en conformidad al concepto establecido en la remuneración íntegra que se paga durante el feriado, hasta completar los 20 días, previa deducción de los fondos pagados por la institución de salud respectiva.

Igualmente entregará a sus Trabajadores el beneficio de tramitar las licencias médicas como asimismo de comunicar a los trabajadores el rechazo de las mismas por parte de las respectivas instituciones de salud para los efectos de que éstos puedan apelar de tal determinación.

27) TRASLADO DEL PERSONAL: La empresa solventará el 100% de todos los gastos de traslado de su personal y familia, 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.

Los gastos relativos a habitación y alojamiento del trabajador y su grupo familiar, 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 y su grupo familiar a la ciudad de destino. El número de estos días, en total, no podrá exceder de 5 (cinco) días hábiles, considerando dentro de ellos el día de cambio de casa.

Al trabajador trasladado se le pagará un bono de traslado equivalente a una remuneración pagada a él en el mes inmediatamente anterior al mes en que se produce el traslado, con un mínimo de \$450.000.

28) PERMISO MUDANZA Y PERMISO FAMILIAR: En caso de mudanza, el Banco entregará un permiso de 3 (tres) días hábiles por cada año calendario. Este beneficio se podrá obtener como máximo 1 vez por año.

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, XII, I y II, este permiso será de 3 días hábiles por cada año calendario.

Estos días no serán acumulables ni compensables en dinero.

29) INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA DEL CÓNYUGE O HIJOS: La empresa otorgará un permiso de 1 (un) día con goce de remuneración en caso de intervención quirúrgica por causa grave o relevante del cónyuge o hijos. Para los efectos de acreditar la intervención, el trabajador deberá presentar el certificado medico correspondiente.

30) SEGURIDAD E HIGIENE Y PROTECCIÓN: La Empresa, en cumplimiento de la normativa vigente sobre la materia, tomará todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en la empresa, como también los implementos de protección personal necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

En cumplimiento de lo anterior, la Empresa dispondrá los medios necesarios para efectuar recomendaciones en materias de Administración y Protección de los Recursos y difundir entre los trabajadores practicas de trabajo adecuadas, sin perjuicio de las facultades que la ley concede a los Comités Paritarios.

Las partes acuerdan que los integrantes de la Directiva Sindical y los socios integrantes del Sindicato cooperarán activamente con el Comité Paritario y la empresa en los programas de seguridad laboral y accidentes del trabajo, promoviendo en todo momento el acatamiento de las normas de seguridad del trabajo contenidas en el Reglamento Interno y las que en el futuro se establezcan, acatándolas y haciéndolas acatar, de forma de evitar la ocurrencia de accidentes laborales en la empresa. Del mismo modo, se obligan a ocupar, en todo momento, los elementos de seguridad del trabajo que les sean proporcionados.

31) BONO DE ANTIGÜEDAD: La empresa pagará a cada trabajador que cumpla cinco años de antigüedad en la misma un bono mensual de antigüedad de \$5.000., los que serán acumulativos cada cinco años, de tal forma que un trabajador con más de cinco y menos de diez años de antigüedad en la empresa percibirá un bono de antigüedad de \$7.000. mensuales; un trabajador que tenga diez o más y menos de quince años de antigüedad en la empresa, percibirá un bono de antigüedad de \$9.000.; un trabajador que tenga quince o más y menos de veinte años de antigüedad en la empresa, percibirá un bono de antigüedad de \$12.000. Y así seguirá incrementándose el monto mensual del bono sucesivamente. Para los efectos del cómputo de la antigüedad, se considerará todo el tiempo trabajado en el Citibank N.A. y durante el tiempo de antigüedad, reconocido por el Citibank N.A.

Para tener derecho a este bono, el trabajador deberá prestar servicios anualmente, a lo menos 10 meses durante cada año (de enero a diciembre de cada año), durante el año anterior al del otorgamiento del beneficio.

32) AYUDA JARDÍN INFANTIL: La empresa pagará a cada trabajadora una ayuda de Jardín Infantil de \$60.000. Mensuales, por cada hijo que tenga entre 2 y 4 años cumplidos. Para tener derecho a este beneficio, la trabajadora deberá acreditar el gasto efectuado por este concepto en una institución educativa debidamente autorizada. El Banco podrá verificar la asistencia al Jardín Infantil. No obstante lo anterior se exigirá que el Jardín Infantil esté empadronado por la Junta de Jardines Infantiles (JUNJI), o Reconocido por el ministerio de Educación.

Este beneficio se le entregará también al trabajador que tenga a su cuidado un menor por habersele otorgado judicialmente la tuición o cuidado personal, para lo cual deberá presentar el respectivo certificado emitido por el tribunal. Idéntico beneficio tendrá el padre en caso de fallecimiento de la madre, hasta que el hijo cumpla 4 años de edad.

33) Ayuda Habitacional:

Los trabajadores que tengan una antigüedad en el Banco igual o superior a 3 años, podrán optar en una oportunidad, mientras subsista la calidad de trabajador del Banco de Chile con Convenio de duración indefinida, 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:

Liberarlo del pago de los gastos de tasación, estudio de títulos y

Liberarlo del pago de la comisión establecida en la tabla de desarrollo del préstamo, mientras continúe siendo trabajador dependiente del Banco. Terminado el Convenio 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.

34) Asignación de Riesgo para vigilantes:

La empresa pagará una asignación de riesgo de \$30.000. Mensuales a los vigilantes que deban prestar servicios extraordinarios, fuera de las sucursales, como en el caso de las rondas domiciliarias a casa de empleados del Banco; verificación de robos de cajeros automáticos y eventos corporativos.

35) Incentivos cajeros:

El sindicato y El Banco establecerán un incentivo para todos los trabajadores que se desempeñen en las funciones de cajero, cuyo monto y condiciones serán determinadas en la negociación colectiva.

CAPITULO CUARTO:
TÉRMINO DE LA RELACION LABORAL

1) ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

En el evento que, como consecuencia de una futura fusión del Banco de Chile, se deba poner término al Convenio de trabajo de algún trabajador afecto a este Convenio colectivo por la causal necesidades de la empresa (Artículo numero 161 del Código del Trabajo), las indemnizaciones por años de servicios serán calculadas y pagadas sin considerar los topes legales de monto establecidos en el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo, ni de años trabajados establecido en el inciso segundo del artículo 163 del mismo código.

2) BASE DE CÁLCULO Y TOPES DE LA INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS: Respecto de los trabajadores que eventualmente deban ser desvinculados del banco por aplicación de la causal "necesidades de la empresa (Artículo 161 del Código del Trabajo) las indemnizaciones por años de servicios serán calculadas y pagadas sin considerar los topes legales de monto establecidos en el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo, ni de años trabajados establecido en el inciso segundo del artículo 163 del mismo código.

La base de cálculo de la indemnización por años de servicio que se le pague a los trabajadores que deban ser desvinculados por el banco o la institución que lo suceda, estará compuesta por todas las cantidades de dinero que el trabajador percibe mensualmente, esto es: sueldo; proporción mensual de la gratificación garantizada; asignaciones de colación y movilización; promedio de los 3 (tres) 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.

Lo señalado en el párrafo anterior se aplicará a los trabajadores contratados por Banco de Chile, Citibank N.A. o la antecesora legal si correspondiere, antes del 1 de marzo de 1981, sin descontar el incremento previsional establecido en el Decreto Ley 3.501. De 1980.

CAPITULO QUINTO: "RELACIONES SINDICALES"

1) COMISIÓN DE TRABAJO CONJUNTO: La empresa establecerá un sistema, en conjunto con el sindicato, que garantice un buen clima laboral, consistente en la formación de una comisión, que se reúna a lo menos una vez al mes, que tenga por objeto la presentación y solución de los problemas que planteen las partes.

2) APORTE PARA EXTENSIÓN SINDICAL: La empresa aportará anualmente al sindicato la cantidad de 3.000 (tres mil) 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 será pagado todos los días 1° de Septiembre de cada año.

3) PERMISOS SINDICALES: En conformidad a lo establecido en el inciso final del artículo 249 del Código del Trabajo, el banco pagará la remuneración íntegra, incluidos todos los bonos de productividad, cumplimiento de metas y cualquier beneficio que se paguen a los demás trabajadores del Banco; sus respectivas cotizaciones previsionales, correspondientes a los permisos sindicales de 3 (tres) dirigentes dedicados a tiempo completo a la actividad sindical. Dichos permisos con derecho a remuneración le corresponderán a los cargos de Presidente, Tesorero y Secretario del Sindicato.

4) DESCUENTOS POR PLANILLA: La empresa a requerimiento del sindicato, efectuará todos los descuentos por planilla o de las remuneraciones mensuales de los trabajadores y los pagará, depositando en la cuenta de la empresa o institución que el sindicato indique, con ocasión de la suscripción de Convenios con otras empresas. Así mismo la empresa descontará las cuotas extraordinarias de los socios del sindicato, que éste señale y pagará directamente las sumas retenidas a las empresas o instituciones que el sindicato indique.

5) CAJA DE MERCADERÍA: La empresa aportará al sindicato, dentro de los 10 primeros días del mes de noviembre de cada año la suma de \$30.000. Por cada uno de los trabajadores del sindicato, para los efectos de financiar parte de una caja de navidad, para cada uno de los socios.

6) PRÉSTAMOS ESPECIALES PARA SOCIOS: Con el objeto de abaratar el costo financiero del endeudamiento de los socios del sindicato, durante esta negociación se fijará condiciones especiales de préstamos para los socios del mismo, las que se mantendrán durante la vigencia del presente Convenio colectivo. Por ejemplo, se convendrá una tasa preferencial de 2.5% anual para crédito hipotecario, sin costo de tasación, de estudio de título, etc...., para los socios del sindicato.

A su vez la empresa concederá un préstamo con tasa preferencial de 0.5% mensual, por un plazo equivalente a la antigüedad del trabajador en la empresa, siempre y cuando el trabajador tenga a lo menos 4 años de antigüedad, hasta la suma máxima de \$5.000.000. Con el objeto de pagar créditos pendientes, morosidades o que estén en Dicom. En todo caso el crédito de emergencia no podrá ser superior al monto del finiquito del trabajador.

CAPITULO SEXTO: “BONO DE TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN”

El banco pagará a los socios del sindicato, un bono de término de negociación, ascendente a la suma de \$1.500.000 (un millón quinientos mil pesos) brutos. En el caso que el Banco les extienda el bono de término de negociación a los trabajadores no sindicalizados, dicho bono no puede ser equivalente al que se entregue a los trabajadores sindicalizados, sino que debe ser un 50% inferior.

CAPITULO SÉPTIMO:

"EJEMPLARES"

Ejemplares: El presente Convenio colectivo de Trabajo se firma en 5 (cinco) ejemplares del mismo tenor e igual finalidad, quedando 2 (dos) ejemplares en poder de cada parte, y uno en el Inspección del Trabajo respectiva.

**COMISIÓN NEGOCIADORA DE LA EMPRESA
BANCO DE CHILE S.A.**

**COMISIÓN NEGOCIADORA DE LOS TRABAJADORES SOCIOS DEL
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES CITI CHILE.**