

**CONVENIO COLECTIVO BANCO BICE CON SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE  
BANCO BICE**

En Santiago, a 26 de Agosto de 2021, entre el Banco BICE, Rut N 97.080.000 -K, en adelante "el Banco" representado por su Gerente General don Alberto Schilling Redlich, Cédula Nacional de Identidad N°08.534.006-9 y por su Gerente de Personas y Desarrollo Humano doña Ginny Walker Cerda, Cédula Nacional de Identidad N°08.750.213-9, todos domiciliados Teatinos N°220, por una parte, y por la otra, los Colaboradores afiliados al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES BANCO BICE, RSU N°13013791, todos individualizados en la Nómina Anexo N°1 del presente Convenio Colectivo, y representados todos por su Directorio, integrado, don Manuel Alejandro Garcés Vidal, Cédula Nacional de Identidad N°15.330.385-1, don John Cesar Ojeda Levicoy, Cédula Nacional de Identidad N°13.074.264-5, y don Waldo Álvarez Escudero, Cédula Nacional de Identidad N°6.337.291-9, todos quienes han convenido en celebrar, conforme lo dispuesto en el artículo 314 y demás pertinentes del Código del Trabajo, el presente Convenio Colectivo de Trabajo (en adelante e indistintamente "el instrumento colectivo"), que se regirá por las cláusulas que se insertan más adelante y, en lo que no fueran aplicables, por las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo:

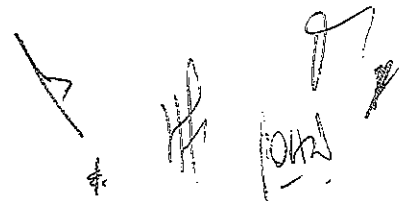
**TITULO I**

**PRIMERO: Propósito y ámbito del convenio colectivo.**

Fijar claramente, en un sólo documento, los derechos y obligaciones recíprocos en lo que dice relación con remuneraciones y otros beneficios en especies o en dinero, y en general las condiciones comunes de trabajo en la empresa Banco BICE.

Las partes acuerdan y declaran que:

- a) Sin perjuicio de las leyes y reglamentos aplicables y de la facultad del empleador de organizar dirigir y administrar la empresa, este Convenio Colectivo no podrá ser modificado en menoscabo de ninguna de las partes, salvo por otro Instrumento Colectivo válidamente suscrito.
- b) El presente Convenio Colectivo regula todos los derechos, acuerdos y estipulaciones referidos a condiciones comunes de trabajo, remuneraciones y beneficios de los Colaboradores individualizados en la Nómina Anexo N°1.



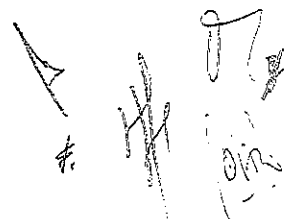
- c) Las contratantes declaran, por una parte, que la Nómima Anexo N°1 anteriormente señalada está integrada por Colaboradores que a la fecha de esta negociación colectiva son socios del Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco BICE.
- d) Este instrumento, sustituye todas las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones y beneficios a que los Colaboradores afectos al presente Convenio Colectivo tuvieron derecho, sea por la vía individual o colectiva, salvo aquellas cláusulas que regulen materias distintas a las contenidas en el presente Convenio Colectivo las que mantendrán plenamente su vigencia.
- e) En cuanto al goce de los beneficios que se detallan en este instrumento, ellos se aplicarán a los Colaboradores pertenecientes al Sindicato Nacional de la empresa BANCO BICE, con contrato indefinido de trabajo con el Banco.

Este Convenio Colectivo regirá a los Colaboradores pertenecientes al Sindicato Nacional de la empresa BANCO BICE, que se individualizan en la nómina adjunta "Anexo N°1", la que, para todos los efectos legales, se considera como parte integrante del mismo.

**SEGUNDO: Definiciones.**

Respecto del contenido del presente Convenio Colectivo, las partes establecen que:

- 1. Cada vez que se mencionan las palabras "empresa", "empleador" o "Banco", se entenderá que se refieren a la empresa BANCO BICE.
- 2. Cada vez que se alude al "Sindicato", se entenderá que se refiere al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES BANCO BICE.
- 3. Cada vez que se mencionan las palabras; "Colaborador" o "Colaboradores", se entenderá que se refieren a todos los Trabajadores que son parte de este Convenio Colectivo.
- 4. Cargas Familiares: Todas aquellas que el Colaborador tiene reconocidas como tales por el organismo previsional respectivo.
- 5. Hijos: Los hijos o hijas que en conformidad a la ley tiene esa calidad
- 6. Padre o madre: Se entenderá que se alude al padre o madre biológicos del Colaborador o aquellos que lo hubieren adoptado legalmente.
- 7. 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



8. Variación del Índice de Precios al Consumidor: Se refiere al porcentaje de variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor fijado por el Instituto Nacional de Estadísticas, en un período determinado. La variación porcentual se calculará con dos decimales.
9. Valores de los beneficios: Todos los montos y cantidades monetarias señaladas en el presente Convenio Colectivo se refieren a 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.
10. UF: Unidad de Fomento.
11. BNC: Bono Negociación Colectiva.
12. AFC: Administradora de Fondos de Cesantía.

**TERCERO: Vigencia.**

Este Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 36 meses contados desde el día 1° de septiembre de 2021 y, en consecuencia, regirá hasta el día 31 de agosto de 2024.

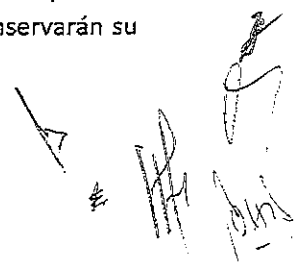
**TITULO II**

**REAJUSTES**

**CUARTO: Reajuste durante la vigencia del convenio.**

- a) Las remuneraciones de los Colaboradores afectos al presente Convenio Colectivo se reajustarán en los meses de marzo y septiembre en conformidad al 100% (cien por ciento) de la variación que experimente el índice de Precios al Consumidor. Este reajuste se aplicará de acuerdo a la variación experimentada por el índice de Precios al Consumidor en los seis meses inmediatamente anteriores al respectivo reajuste. Para los reajustes que corresponda aplicar a contar del 1° de Marzo de cada año, se considerará el período que va desde el 1° de Septiembre del año anterior hasta el último día del mes de Febrero del año en que se aplique el reajuste; y a su vez, a los reajustes que corresponda aplicar a contar del 1° de Septiembre de cada año, se considerará el período que va desde el 1° de Marzo del mismo año hasta el 31 de Agosto también del mismo año.

En el evento de que la variación del Índice de Precios al Consumidor del período respectivo fuere negativa, las remuneraciones no serán disminuidas y conservarán su valor nominal.



- b) Con motivo de la firma de este Convenio Colectivo, los colaboradores con contrato de trabajo indefinido vigente al 31 de agosto de 2021, afectos a este instrumento, percibirán por una sola vez, durante la vigencia del Convenio, un incremento en su remuneración bruta mensual, la que se hará efectiva a partir del mes de septiembre de 2021, y de acuerdo a los tramos o rangos de renta bruta que se indican:
- i. Aumento de \$40.000.- para las rentas brutas iguales o inferiores a \$800.000.- mensuales.
  - ii. Aumento de \$30.000.- para las rentas brutas iguales o superiores a \$800.001.- mensuales e iguales o inferiores a \$1.350.000.- mensuales.

Se excluyen en ambos casos (i. e ii.) las rentas con estructura de remuneraciones mixtas, esto es, sueldo base y gratificación legal garantizada más comisiones, premios e incentivos.

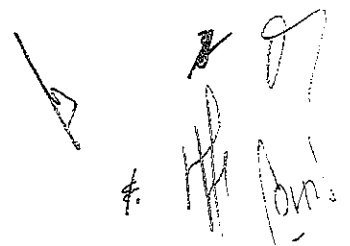
Se entenderá como remuneración bruta mensual, la suma del sueldo base más la gratificación equivalente al 50% del sueldo base, de los Colaboradores a que alude el presente instrumento.

- c) Para el pago de todos los beneficios, expresados en Unidad de Fomento (UF), adicionales a que se refiere el presente Instrumento Colectivo, se considerará el valor de la UF al día del pago de remuneraciones del mes en que se deba pagar el beneficio.
- d) Para el pago de todos los beneficios, expresados en pesos moneda nacional, adicionales a que se refiere el presente Instrumento Colectivo, distintos de la remuneración bruta mensual, se aplicará el sistema de reajustabilidad pactado en la letra a) de esta cláusula.

### TITULO III

#### SISTEMA DE REAJUSTABILIDAD ANTICIPADA

**QUINTO:** En el evento que la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) que se determine por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), supere el 4% antes de cumplirse el término del semestre en que se han dividido cada uno de los períodos de reajustabilidad establecidos en el artículo cuarto precedente, se aplicará de inmediato el respectivo reajuste a las remuneraciones que en el referido artículo se señalan, teniendo en consideración los respectivos porcentajes.



Asimismo, al término del periodo semestral de reajustabilidad, en que se hubiere aplicado dicho reajuste anticipado, las remuneraciones de los Colaboradores se reajustarán nuevamente, en lo que reste para enterar el total de la variación de IPC que corresponda aplicar en dicho periodo.

#### TITULO IV

#### BENEFICIOS ADICIONALES

**SEXO:** El Banco pagará a los Colaboradores afectos al presente Convenio Colectivo, los beneficios adicionales que más adelante se indican, en la fecha que también se señalará. Dichos beneficios adicionales estarán afectos a los descuentos legales correspondientes y son los siguientes:

##### **Bono de Febrero**

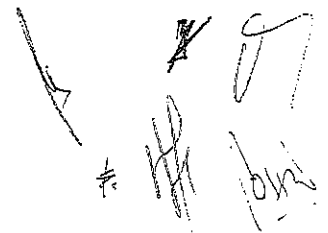
Ascendente a 8 (ocho) UF, cuyo pago se efectuará conjuntamente con la remuneración del mes de febrero de cada año.

##### **Bono de Escolaridad**

Ascendente a 7 (siete) UF, por cada hijo estudiante del Colaborador de hasta 24 años de edad, como asimismo por cada hijo que se encuentre en edad de permanecer en Sala Cuna o Jardín Infantil. Su pago se efectuará en el mes de febrero de cada año. Sobre el particular, cabe destacar que dicho pago solo procederá respecto de cada hijo que sea carga familiar debidamente acreditado por la respectiva Caja de Compensación.

##### **Beca de estudio para Colaboradores**

Esta Beca se aplicará con 100% de bonificación en el Instituto de Estudios Bancarios Guillermo Subercaseaux, sólo respecto de quienes tengan 3 años antigüedad o al menos 2 Evaluaciones de desempeño, y esta última -para ambos casos- debe ser de al menos 5 puntos superiores a la media de evaluaciones del Banco (la evaluación la provee la Unidad de Gestión del Talento). Los colaboradores que cursen estudios de pregrado afines al quehacer bancario y en Institutos y/o Universidades acreditadas, podrán optar a una beca de hasta 80% del costo de la carrera durante el primer año, si la evaluación de desempeño es de al menos cinco puntos superiores a la media de las evaluaciones del Banco; en este último caso, al segundo año, la beca aumentará al 100%, si el colaborador exhibe un rendimiento igual o superior a 5 (cinco), manteniéndose la misma condición respecto de la evaluación de desempeño anual del colaborador. En el caso de las carreras con régimen semestral, la correspondiente postulación deberá efectuarse cada semestre.



Será responsabilidad del colaborador efectuar el proceso de postulación anualmente o semestralmente, según corresponda, puesto que la asignación de beca otorgada durante un período no implica en ningún caso que ésta se extienda por toda la duración de la carrera seleccionada por el colaborador.

Las partes acuerdan que el 30% de los fondos de capacitación del banco se asignarán al financiamiento de becas de colaboradores sindicalizados, en las siguientes proporciones: 25% para becas de pregrado y 75% para becas de postgrado.

#### **Bono PSU**

Se entregará al Sindicato anualmente la suma de \$4.000.000.- líquidos, los cuales serán administrados por éste, a fin de conceder a sus socios dicha asignación por concepto de excelencia académica de sus hijos. Este monto se dividirá en partes iguales entre todos los puntajes promedios más altos de la Prueba de Selección Universitaria (PSU) y en los mejores rendimientos académicos, de enseñanza básica y media de los hijos de los socios. El Sindicato deberá proveer de la información respectiva a la Gerencia de Personas y Desarrollo Humano a efecto de garantizar el correcto otorgamiento del beneficio.

#### **Bono de Fiestas Patrias**

Ascendente a 8 (ocho) UF, cuyo pago se efectuará conjuntamente con la remuneración del mes de septiembre de cada año.

#### **Bono de Navidad**

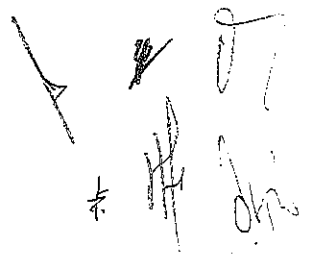
Ascendente a 14 (catorce) UF, cuyo pago se efectuará conjuntamente con la remuneración del mes de diciembre de cada año.

#### **Bono Invierno**

Ascendente a 3 (tres) UF, cuyo pago se efectuará conjuntamente con la remuneración del mes de junio de cada año.

#### **Bono de Natalidad**

Ascendente a 7 (siete) UF, al Colaborador que acredite el nacimiento o adopción de un hijo, mediante el pertinente certificado de nacimiento o sentencia ejecutoriada que declare la adopción del menor. Lo anterior regirá a partir de la entrada en vigencia del presente instrumento. Este bono se pagará al momento de presentar la documentación correspondiente.



**Bono de Matrimonio o acuerdo de unión civil**

Ascendente a 7 (siete) UF, al Colaborador que acredite su celebración, mediante el correspondiente certificado. Lo anterior regirá respecto de los matrimonios y acuerdos celebrados a partir de la entrada en vigencia del presente instrumento. Este bono se pagará al momento de presentar la documentación correspondiente.

**Bono de Vacaciones**

Ascendente a 25 (veinticinco) UF, a los Colaboradores que tengan derecho al feriado anual, de conformidad a la legislación vigente.

Este bono se incrementará a 31 (treinta y una) UF, si el Colaborador hace uso de feriado legal por 10 o más días hábiles continuos, durante el período comprendido entre el 1º de abril y el 30 de noviembre, excluido el mes de septiembre. En caso de que el periodo de vacaciones incluya una semana en temporada baja, y una semana en temporada alta, se pagará siempre el monto del bono correspondiente al de mayor valor.

Este bono se pagará por una sola vez en cada uno de los años de vigencia de este Convenio Colectivo, cuando el Colaborador inicie efectivamente su período de vacaciones y siempre que dicho período tuviere una duración mínima de diez días hábiles continuos. Si a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo, el Colaborador hubiere hecho uso del Bono de Vacaciones 2021, éste no aplicará sino hasta el año 2022, es decir, para el próximo período de vacaciones.

**Bono de Fallecimiento**

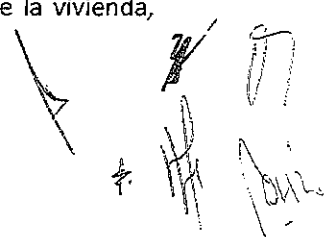
Ascendente a 10 (diez) UF, al Colaborador que acredite, mediante el correspondiente certificado de defunción, el fallecimiento de su cónyuge o su contrayente de Acuerdo de Unión Civil o de un hijo.

Asimismo, tendrá derecho a percibir este bono, en caso de fallecimiento del Colaborador, su cónyuge sobreviviente o el beneficiario que aquel hubiere designado y comunicado al Banco. Lo anterior regirá a partir de la entrada en vigencia del presente instrumento.

**Bono Habitacional**

Los Colaboradores que tengan una antigüedad igual o superior a cinco años, podrán optar por una sola vez, a una ayuda habitacional de 35 UF para la adquisición de su primera vivienda.

Para obtener este beneficio, los Colaboradores y sus cónyuges en caso de ser casados, o contrayentes de acuerdo unión civil, no deberán ser propietarios de un inmueble y la vivienda que se adquiriera deberá destinarse al uso personal del Colaborador. La solicitud al Banco para obtener este beneficio deberá presentarse con anterioridad a la adquisición de la vivienda, acompañando todos los antecedentes que requiera el Banco al efecto.



El cupo anual para este beneficio será de ocho Colaboradores, de los cuales seis serán exclusivos para socios del Sindicato y los dos restantes para aquellas personas que hayan extendido los beneficios del presente convenio.

#### **Bono de Negociación Colectiva**

Con motivo de la firma de este convenio colectivo y considerando los buenos términos en que se desarrolló el proceso de negociación, la empresa pagará directamente a los colaboradores afectados a este instrumento colectivo con contrato indefinido vigente y que hayan ingresado como máximo hasta el 28 de febrero de 2021, un bono de negociación, imponible y tributable, ascendente a la suma de \$ 4.000.000.- (cuatro millones de pesos) brutos, el que será pagado a más tardar el día 31 de agosto de 2021.

Quedan excluidos del pago de BNC aquellas personas que, contando con contrato indefinido vigente, hayan estado con licencia médica continua o discontinua por un período superior a 6 meses en el último año móvil, es decir, entre el 1° de septiembre de 2020 y el 31 de agosto de 2021, con excepción de aquellos colaboradores que hayan hecho uso de licencias por motivo de maternidad, accidentes laborales o de trayecto y enfermedades catastróficas.

#### **SÉPTIMO: Asignaciones**

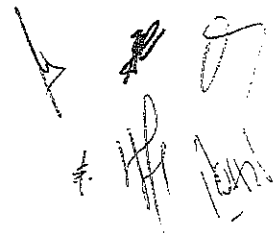
El Banco pagará las siguientes asignaciones a los Colaboradores afectados al presente instrumento colectivo:

- a) **Colación y Asignación Conexión Home Office (HO):** Los colaboradores percibirán esta asignación con plena conformidad a la Ley de Teletrabajo y normativa reglamentaria afín, de la siguiente manera:
- 1) Para Colaboradores de Sucursales cuando estén prestando servicios en modalidad presencial se pagará el siguiente monto diario: asignación de colación \$6.463 (seis mil cuatrocientos sesenta y tres pesos).
  - 2) Para Colaboradores de Casa Matriz cuando estén prestando servicios en modalidad presencial accederán a los servicios de casino otorgado por el Banco, por consiguiente no percibirán monto alguno por concepto de asignación de colación.
  - 3) Para Colaboradores de Sucursales cuando estén prestando servicios en modalidad no presencial se pagarán los siguientes montos diarios: asignación de colación \$6.463 (seis mil cuatrocientos sesenta y tres pesos), y Asignación Conexión Home Office \$1.500 (un mil quinientos pesos).





- 4) Para Colaboradores de Casa Matriz cuando estén prestando servicios en modalidad no presencial se pagarán los siguientes montos diarios: asignación de colación \$2.500 (dos mil quinientos pesos), y Asignación Conexión Home Office \$1.500 (un mil quinientos pesos).
- b) **Asignación de Colación Nocturna:** Los colaboradores que en forma habitual trabajen en turnos nocturnos de forma presencial, percibirán una asignación de colación cuyo monto será equivalente a \$6.463 (seis mil cuatrocientos sesenta y tres pesos) por cada día efectivamente trabajado; este pago rige para aquellos colaboradores que presten funciones en la Casa Matriz, como en el caso de Sucursales.
- c) **Asignación de Movilización:** Los Colaboradores recibirán una asignación mensual por concepto de movilización ascendente a \$50.000.- (cincuenta mil pesos), siempre que su remuneración bruta mensual sea igual o inferior a \$1.200.000.- (un millón doscientos mil pesos), con exclusión de aquellos que tengan una estructura de remuneraciones mixtas, esto es, sueldo base y gratificación legal garantizada más comisiones, premios e incentivos. El pago de esta asignación se efectuará en forma proporcional, considerando los días efectivamente trabajados en el mes.
- d) **Asignación de Sala Cuna:** El Banco reembolsará a toda colaboradora con hijos menores de dos años, los gastos incurridos por concepto de Sala Cuna, debidamente inscrita en la Junta Nacional de Jardines Infantiles, hasta por un monto máximo de \$250.000.- (doscientos cincuenta mil pesos) mensuales, más una cuota adicional al año de un monto similar (a la mensual) por concepto de matrícula. En caso de que el Banco habilite en sus dependencias una sala cuna, esta asignación se extinguirá, con excepción de las colaboradoras que deban trasladarse a más de 40 kilómetros de distancia desde su hogar a la sala cuna del Banco, o en aquellos casos en que el Sindicato realice una solicitud fundada y ésta sea aceptada por el Banco BICE. Esto último, deberá ser debidamente acreditado y autorizado por la Gerencia de Personas y Desarrollo Humano. En este caso, la trabajadora deberá optar entre la Sala cuna del Banco o mantener la asignación.
- e) **Asignación Jardín Infantil:** El Banco reembolsará a los colaboradores y colaboradoras los gastos mensuales, por concepto de Jardín Infantil, reconocido por la Junta Nacional de la Jardines Infantiles (Junji), hasta por un monto máximo de \$130.000 (ciento treinta mil pesos) brutos mensuales, por cada hijo acreditado como carga familiar en la respectiva Caja de Compensación, que tenga dos años cumplidos y no haya cumplido los cuatro años y seis meses de edad.



- f) **Asignación de Cuidado al niño en el hogar:** La Colaboradora que tenga hijos menores de dos años, y que, por razones de salud del menor, debidamente acreditadas con certificado y exámenes médicos, podrá solicitar por escrito la entrega de un bono de cuidado domiciliario, ascendente a la suma de \$167.851 brutos (ciento sesenta y siete mil ochocientos cincuenta y un pesos). Con todo, la Colaboradora tendrá siempre derecho a solicitar que su hijo menor de 2 (dos) años asista a una sala cuna, con cargo a la empresa, en cuyo caso este bono dejará de ser pagado a la Colaboradora. En caso de que el Banco habilite en sus dependencias una sala cuna esta asignación se extinguirá, a excepción de las colaboradoras que deban trasladarse a más de 40 kilómetros de distancia desde su hogar a la sala cuna del Banco, o en aquellos casos en que el Sindicato realice una solicitud fundada. Esto último deberá ser debidamente acreditado y autorizado por la Gerencia de Personas y Desarrollo Humano. Esta asignación es incompatible con la de sala cuna.
- g) **Asignación de reemplazo:** Cuando al colaborador le corresponda reemplazar a un cargo superior jerárquico, por un período de cuatro meses (120 días) o más, se le pagará un bono mensual de \$ 100.000.- (cien mil pesos) brutos. Cumplidos los cuatro meses de reemplazo, el colaborador tendrá derecho al pago retroactivo de este bono, en un sólo pago o en las cuotas que él determine. De continuar el reemplazo, se pagará el bono mensualmente y en proporción a los días de reemplazo.

#### OCTAVO: Vestuario

- a) **Personal Femenino:** Administrativas de Mesón, Cajeras, Cajeras Tesoreras, Secretarias, Supervisoras y Jefas de Operaciones; el Banco les proporcionará dos trajes y tres blusas por temporada, correspondientes a la temporada de otoño - invierno y a la temporada primavera - verano. Las colaboradoras de BackOffice en Casa Matriz esto es: Administrativas, Supervisoras y Jefas de Área de Operaciones que opten por el uso de uniforme deberán inscribirse en la Gerencia de Personas y Desarrollo Humano para acceder a este vestuario, en cuyo caso, será obligatorio su uso y acatamiento del calendario definido por el área de Servicio a las Personas. En caso de no hacer un uso de este beneficio en una temporada, se le eliminará este beneficio a la colaboradora durante toda la vigencia de este instrumento Colectivo.
- b) **Personal Auxiliar:** El Banco les proporcionará dos pantalones, tres camisas, un par de zapatos y una chaqueta o polar en la temporada otoño - invierno de cada año, y dos pantalones, tres poleras, un par de zapatos, y una chaqueta o polar en la temporada primavera - verano, y será obligatorio su uso.



c) **Vigilantes:** El Banco les proporcionará el uniforme reglamentario más un pantalón, una camisa, y una chaqueta por temporada. A aquellos vigilantes que presten funciones en forma permanente en la Casa Matriz del Banco, se les entregará un ambo por temporada, y será obligatorio su uso.

d) **Cajeros, Cajeros Tesoreros y Administrativos de Mesón:** El Banco les proporcionará dos camisas y un polar sin mangas en la temporada otoño – invierno, asimismo, tres poleras en verano y será obligatorio su uso.

La entrega de las referidas prendas de vestir se realizará en los meses de abril y noviembre de cada año.

#### **NOVENO: Permisos Especiales**

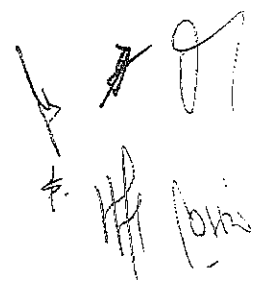
Se otorgarán los siguientes permisos con goce de remuneraciones, a los cuales se imputarán los establecidos por ley:

**Permisos por Fallecimiento:** Ocho días corridos por fallecimiento de hijo o cónyuge. A su vez se otorgarán cinco días hábiles por fallecimiento de padre o madre, el que se aumentará en dos días si el fallecimiento ocurre a más de 250 kilómetros de la ciudad de residencia del Colaborador. Por último, se otorgarán dos días hábiles por fallecimiento de un hermano(a). Lo anterior, regirá a partir de la entrada en vigencia del presente instrumento. Los demás días de permisos que existen por este mismo concepto se mantienen invariables.

**Permiso por matrimonio o Acuerdo de unión civil:** Seis días hábiles. Este permiso se concederá en la forma y oportunidad y previo cumplimiento de requisitos que señala la ley. Lo anterior, respecto de los matrimonios y acuerdos de unión civil celebrados a partir de la entrada en vigencia del presente instrumento.

**Permiso Administrativo:** Un día administrativo por cada semestre calendario, el que debe tomarse completo y no en fracciones de día, pudiendo hacerse uso de este durante toda la semana incluyendo vísperas de festivos y vacaciones o fechas posteriores a estos. Este nuevo beneficio rige desde el 1° de enero de 2022, por consiguiente, en los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2021 seguirá rigiendo este permiso en los mismos términos establecidos en el Convenio Colectivo de fecha 30 de octubre de 2018.

**Permiso por examen académico:** Dos días hábiles, previos a la rendición del examen de grado del Colaborador por estudios universitarios o técnicos. Este permiso se otorgará por una sola vez por cada carrera.



**Permiso por cumpleaños:** Medio día por cumpleaños del Colaborador que tenga lugar en día hábil, de lunes a viernes, a contar de las 14:00 horas. Los colaboradores podrán distribuir, en caso necesario, estas cuatro horas en dos días hábiles dentro de la misma semana del cumpleaños.

En el caso de los Colaboradores que se desempeñen en turnos rotativos, turnos nocturnos y cajeros, la correspondiente jefatura dará todas las facilidades para el pleno cumplimiento de este permiso.

**Permiso retiro anticipado:** Si bien para todos los efectos, la jornada ordinaria de trabajo es de 45 horas semanales, distribuyéndose en conformidad a lo previsto en ley, los colaboradores podrán retirarse media hora antes de terminar su jornada diaria, entre lunes y jueves de cada semana, y a partir de las 15:55 horas el día viernes. Al efecto, se considerará hora extraordinaria toda aquella que exceda las referidas 45 horas semanales, y cumple con los requisitos previstos en el Código del Trabajo sobre la materia.

En el caso de los Colaboradores que se desempeñen en turnos rotativos, turnos nocturnos y cajeros, la correspondiente Jefatura dará todas las facilidades para el pleno cumplimiento de este permiso.

#### **DECIMO: Imputabilidad**

Las partes acuerdan que los reajustes contractualmente pactados en el presente instrumento, así como todas las demás remuneraciones, asignaciones, beneficios, derechos y cualquier otro concepto acordado por las partes, se imputarán siempre, y sin excepción alguna, a él o los aumentos que se produzcan en el futuro como consecuencia de la entrada en vigencia de cualesquiera aumento del Ingreso mínimo Mensual, o cualquier otro tipo de remuneración, asignación, beneficio, derechos u otro concepto de cualquier naturaleza, que signifique aumento o ampliación de alguno de dichos conceptos, sea este aumento o ampliación de origen legal o reglamentario. Lo anterior, de forma tal que los aumentos o ampliaciones antes señalados, serán imputados siempre a los acordados en el presente Convenio respectivamente.

#### **DECIMO PRIMERO Otras estipulaciones.**

##### **Aporte para las actividades sindicales.**

La empresa entregará al Sindicato, por única vez, un aporte ascendente a tres UF por cada socio consignado en el Anexo N°1 de este Convenio Colectivo, el que se pagará el día 30 de septiembre de 2021, mediante cheque o vale vista depositado en la cuenta corriente del Sindicato Nacional Banco BICE.



**Plan de retiro:** Por dicho concepto existirán cinco cupos anuales, los cuales considerarán la siguiente tabla:

- a) En caso de 10 a 14 años de antigüedad: se pagarán 14 rentas con tope UF 90, y se aplicará el descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía (AFC). La causal del término de contrato será la contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, "Necesidades de la Empresa, Establecimiento o Servicio".
- b) En caso de 15 años y más de antigüedad: Se pagan los años efectivamente trabajados con tope de 20 años, y con tope de UF 90, y se aplicará el descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía (AFC). La causal del término de contrato será la contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, "Necesidades de la Empresa, Establecimiento o Servicio".

Para acceder a este beneficio, el colaborador deberá postular cada año al Sindicato, quienes lo presentarán al área de Servicio a las Personas, debiendo materializarse el respectivo retiro en un tiempo acordado con el objetivo de no afectar la continuidad operacional del Banco. El finiquito que se firme con motivo de este plan de retiro, será firmado por el colaborador sin reserva de derechos de ningún tipo. Además de la indemnización por años de servicios contemplada en esta cláusula, el finiquito contendrá el pago de la compensación de feriado y feriado proporcional, en caso de que corresponda.

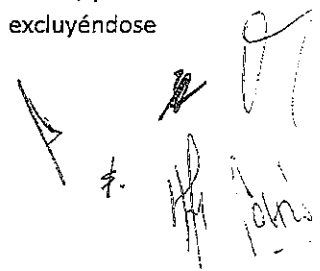
#### **Pacto sobre Extensión de Beneficios**

Las partes acuerdan la extensión de los beneficios pactados en este convenio colectivo, a los Colaboradores del Banco sin afiliación sindical, con excepción de los beneficios relativos al plan de retiro, bono habitacional (sólo dos cupos para extendidos) y bonos por concepto de excelencia académica de hijos de los socios.

Para este efecto, el Colaborador deberá suscribir el respectivo acuerdo de extensión, obligándose a pagar el 75% de la cuota sindical ordinaria que paguen los socios del Sindicato, con un tope máximo de \$ 10.000.- (diez mil pesos) mensuales.

En tal sentido, cabe señalar que el Sindicato por concepto de cuota sindical cobrará a sus socios un 1% de su sueldo base con un tope de \$10.000 (diez mil pesos) mensuales.

Los Colaboradores que suscriban el acuerdo de extensión a más tardar el día 14 de septiembre de 2021, recibirán la totalidad de los beneficios, incluido el Bono de Negociación Colectiva en caso de contar con la condición de haber sido contratado con anterioridad al 28 de febrero de 2021, y que su contrato sea de carácter indefinido y que se encuentre aún con contrato vigente en el Banco. En caso de haber ingresado con posterioridad a esta fecha y cuente con contrato indefinido, podrá acceder al resto de los beneficios establecidos en este convenio colectivo excluyéndose expresamente el Bono de Negociación Colectiva.



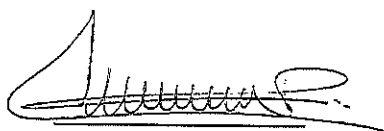
Los Colaboradores que firmen el acuerdo de extensión con posterioridad al día 14 de septiembre de 2021, no recibirán el Bono de Negociación Colectiva, ni reajuste extraordinario, y sólo tendrán derecho a los beneficios vigentes a la fecha de la extensión, en la medida que su contrato de trabajo sea de plazo indefinido, no asistiéndoles la facultad para reclamar ningún derecho o beneficio en forma retroactiva.

Todos los Colaboradores beneficiados con la extensión de las cláusulas de este instrumento colectivo, deberán pagar al Sindicato Nacional del Banco BICE el porcentaje de la cuota sindical indicado en el inciso 2° de esta cláusula.

Tampoco recibirán el Bono de Negociación Colectiva, ni reajuste extraordinario aquellos colaboradores que se afilien al Sindicato, durante la vigencia de este convenio colectivo. Dichos colaboradores, sólo tendrán derecho a los beneficios vigentes a la fecha de su afiliación, no asistiéndoles la facultad para reclamar ningún derecho o beneficio en forma retroactiva.

**DÉCIMO SEGUNDO: Ejemplares.**

Este Convenio Colectivo se otorga en tres ejemplares del mismo tenor y fecha, quedando uno de ellos en poder de cada parte y el otro en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.



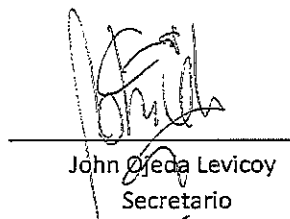
Alberto Schilling Redlich  
Gerente General  
Banco BICE



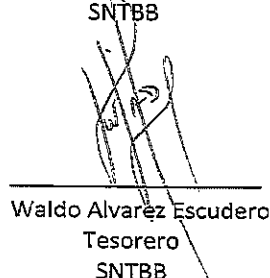
Ginny Walker Cerda  
Gerente de Personas y Desarrollo Humano  
Banco BICE



Manuel Garcés Vidal  
Presidente  
SNTBB



John Ojeda Levicoy  
Secretario  
SNTBB



Waldo Álvarez Escudero  
Tesorero  
SNTBB

