

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

En Santiago, a 7 de mayo de 2024, 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 División de Personas y Desarrollo Humano doña Consuelo Wagner San Martín, Cédula Nacional de Identidad N°10.845.698-1, todos domiciliados en Avenida Apoquindo 3846, Las Condes, 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 Alvarez 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:

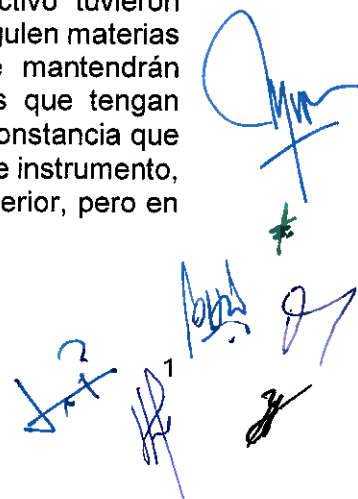
TITULO I

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 Nómina 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. Excepcionalmente, respecto de los trabajadores que tengan derecho a los beneficios Bice Plus, a través de anexo de contrato, se deja constancia que en caso de que exista coincidencia con alguno de los regulados en el presente instrumento, se otorgará al trabajador sometido a dicha situación solo aquel que sea superior, pero en ningún caso ambos beneficios se sumarán.



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", "Colaboradores", "Trabajador", o "Trabajadores", 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 tienen 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. Por "Remuneración Bruta" o "Renta Bruta", se entenderá la suma del sueldo base más la gratificación.
10. 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.
11. UF: Unidad de Fomento.
12. BNC: Bono Negociación Colectiva.
13. AFC: Administradora de Fondos de Cesantía.

TERCERO: Vigencia.

Este Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 36 meses contados desde el día 1° de junio de 2024 y, en consecuencia, regirá hasta el día 31 de mayo de 2027.

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 con la variación experimentada por el índice de Precios al Consumidor en los seis meses inmediatamente anteriores al del respectivo reajuste.

Para los reajustes que corresponda aplicar a contar del 12 de marzo de cada año, se considerará el período que va desde el 12 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 12 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 7 de mayo de 2024, 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 junio de 2024, y de acuerdo con los tramos o rangos de renta bruta que se indican:

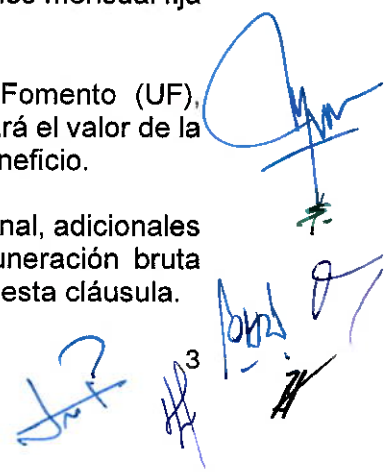
- i. Aumento de \$50.000 (cincuenta mil pesos) brutos en el sueldo base. - para las rentas brutas iguales o inferiores a \$1.350.000.- brutos mensuales.
- ii. Aumento de \$40.000 (cuarenta mil pesos) brutos en el sueldo base. - para las rentas brutas superiores a \$1.350.000.-brutos mensuales e iguales o inferiores a \$1.770.000.- brutos mensuales.

Para estos efectos se entiende como renta bruta mensual, la suma del sueldo base más la gratificación equivalente al 50% del sueldo base que corresponda al trabajador al momento de entrada en vigencia de este instrumento

Se excluyen en ambos casos (i. e ii.) y, por ende, no tendrán derecho a los incrementos señalados, los Colaboradores cuya estructura de remuneración sea mixta, esto es, que esté compuesta no solo de sueldo base y gratificación, sino que además incluya incentivos variables, cuyo monto puede variar entre un mes y otro, tales como comisiones, primas, incentivos, u otras. El pago de beneficios de naturaleza variable que se otorguen de forma esporádica o una vez al año, no convierten una estructura de remuneraciones mensual fija a una estructura mixta.

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

SEXTO: 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 que cause asignación familiar o carga legal, 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 de 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.

Sera 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.

La asignación de las becas la ejecutará la División de Personas y Desarrollo Humano, de acuerdo al reglamento de otorgamiento de becas de pre y post grado que se encuentre vigente, el cual estará a disposición del Sindicato.

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 Excelencia Académica

Se entregará al Sindicato anualmente la suma de 140 UF, 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 distribuirá entre los puntajes promedios más altos de la Prueba de Acceso a la Educación Superior (PAES) -o aquella que la reemplace por instrucción del Ministerio de Educación- y en los mejores rendimientos académicos de sus hijos en cualquiera de los ciclos educativos, esto es universitarios, de enseñanza básica y media. El Sindicato deberá informar a la División de Personas y Desarrollo Humano respecto al nombre del socio beneficiario, nombre del hijo beneficiario, monto otorgado y motivo, a efecto de garantizar el correcto otorgamiento del beneficio.

Este beneficio se otorgará a partir del año 2025, toda vez que el año 2024 el Sindicato recibió el Bono correspondiente al instrumento colectivo anterior.

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 15 (quince) UF, cuyo pago se efectuará conjuntamente con la remuneración del mes de diciembre de cada año.

Bono Invierno

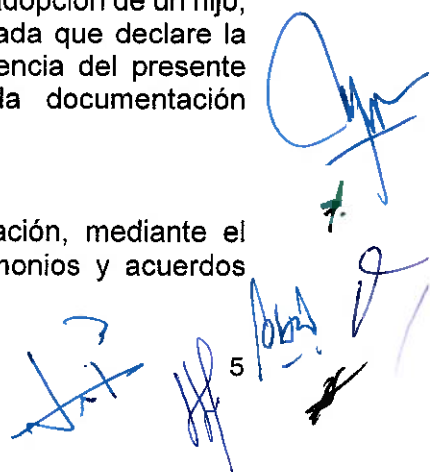
Ascendente a 4 (cuatro) UF, cuyo pago se efectuará conjuntamente con la remuneración del mes de junio de cada año.

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



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page. There are several distinct signatures, some appearing to be initials or names, and a small number '5' is visible near the bottom right.

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

Este bono se pagará por una sola vez en cada uno de los años de vigencia de este Convenio Colectivo a los Colaboradores que tengan más de un año de antigüedad en la Empresa y que cuenten con al menos 10 días hábiles de feriado devengado, 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 2024, éste no aplicará sino hasta el año 2025, es decir, para el próximo período de vacaciones.

El monto a pagar será de 25 (veinticinco) UF, si el Colaborador hace uso de su feriado de 10 o más días hábiles continuos en los meses de diciembre a marzo o durante septiembre (temporada alta).

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 1 de abril y el 30 de noviembre, excluido el mes de septiembre (temporada baja). En caso de que el período de vacaciones incluya una semana en temporada baja, y una semana en temporada alta, se pagará el bono donde se concentre la mayor cantidad de días. En el caso que sean divididos en partes iguales se privilegiará el bono de mayor valor.

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 adquiera 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.

Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se pagarán con el recargo legal, esto es, un 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

No obstante, los trabajadores que deban realizar funciones los días de feriado que la ley declare como irrenunciables para el comercio, tendrán derecho a que las horas que se laboren en dicha jornada se paguen con un recargo de un 100%.

Para estos efectos se aplicará el reajuste solo a las horas efectivamente trabajadas dentro del feriado irrenunciable. Así, si el trabajador ingresa a las 22:00 del día hábil anterior, y termina su jornada a las 06:00 del feriado irrenunciable, solo se aplicará el recargo a las 6 horas trabajadas en este último.

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 afectos a este instrumento colectivo con contrato indefinido vigente y que a la fecha de entrada en vigencia de este instrumento tenga una antigüedad en la Empresa de al menos seis meses -esto es, que haya ingresado antes del 1 de diciembre de 2023- un bono de negociación (BNC), imponible y tributable, ascendente a la suma de \$ 5.200.000.- (cinco millones doscientos mil pesos) brutos, el que será pagado junto con la remuneración del mes de junio de 2024.

No obstante lo anterior, a solicitud del Sindicato este bono podrá anticiparse el día 10 de mayo de 2024.

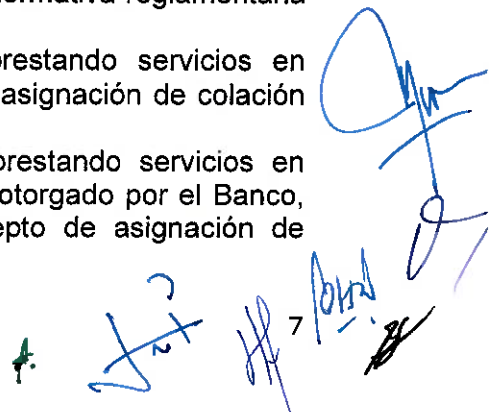
Quedan excluidos del pago de BNC los trabajadores que hayan suscrito un anexo que les otorgue derecho a los beneficios BICE Plus, y además aquellas personas que, contando con contrato indefinido vigente, hayan estado con licencia médica continua o discontinua por un periodo superior a 6 meses en el último año móvil previo a la firma del instrumento colectivo, es decir, entre el 1 de junio de 2023 y el 1 de junio de 2024, con excepción de aquellos colaboradores que hayan hecho uso de licencias por motivo de maternidad, accidentes laborales o de trayecto y enfermedades catastróficas. Por otro lado, solo se pagará este Bono a los afiliados al Sindicato o adherentes vigentes a la fecha de suscripción del Convenio, y no a socios o adherentes futuros.

SÉPTIMO: Asignaciones

El Banco pagará las siguientes asignaciones a los Colaboradores afectos 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 \$8.158 (ocho mil ciento cincuenta y ocho 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 \$8.158 (ocho mil ciento cincuenta y ocho pesos), y Asignación Conexión Home Office \$1.894 (un mil ochocientos noventa y cuatro pesos).

4) Para Colaboradores de Casa Matriz cuando estén prestando servicios en modalidad no presencial se pagarán los siguientes montos diarios: asignación de colación \$3.155 (tres mil ciento cincuenta y cinco pesos), y Asignación Conexión Home Office \$1.894 (un mil ochocientos noventa y cuatro 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 \$8.158 (ocho mil ciento cincuenta y ocho 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 \$65.000.- (sesenta y cinco mil pesos), siempre que su remuneración bruta mensual -considerando como tal el sueldo base más la gratificación- a la fecha de entrada en vigencia de este instrumento, esto es, el 1 de junio de 2024, sea igual o inferior a \$1.700.000.- (un millón setecientos mil pesos). No tendrán derecho a la asignación señalada los Colaboradores cuya estructura de remuneración sea mixta, esto es, que esté compuesta no solo de sueldo base y gratificación, sino que además incluya incentivos variables cuyo monto puede variar entre un mes y otro, tales como comisiones, primas, incentivos, u otras. El pago de beneficios de naturaleza variable que se otorguen de forma esporádica o una vez al año, no convierten una estructura de remuneraciones mensual fija a una estructura mixta. El pago de esta asignación se efectuará en forma proporcional, considerando los días efectivamente trabajados en el mes.

El listado de trabajadores afectos a este Convenio Colectivo individualizará a todos aquellos socios del Sindicato que hubieren tenido una remuneración bruta mensual igual o inferior a \$1.700.000 al 30 de abril de 2024. Para aquellos socios mencionados en dicha lista, este beneficio de \$65.000 por concepto de movilización no se perderá durante la vigencia del Convenio Colectivo, si es que, por concepto de aumento por IPC, su remuneración bruta supere los \$1.700.000 brutos. Sin embargo, en caso de que la remuneración bruta del trabajador supere los \$1.700.000 brutos por motivos distintos al reajuste del IPC, entonces se perderá automáticamente y en forma inmediata este beneficio. Cualquier otro colaborador que pudiese recibir este beneficio, pero que no se encuentre en la lista mencionada, y que en algún momento de la vigencia del Convenio Colectivo, tuviera una renta bruta superior a \$1.700.000 por concepto de reajuste por IPC o cualquier otro, perderá en forma inmediata dicho bono..

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 \$314.639.- (trescientos catorce mil seiscientos treinta y nueve 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 División 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 \$164.102 (ciento sesenta y cuatro mil ciento dos 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 una asignación de cuidado al niño en el hogar, ascendente a la suma de \$211.884 brutos (doscientos once mil ochocientos ochenta y cuatro 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 esta asignación dejará de ser pagada 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 División de Personas y Desarrollo Humano.

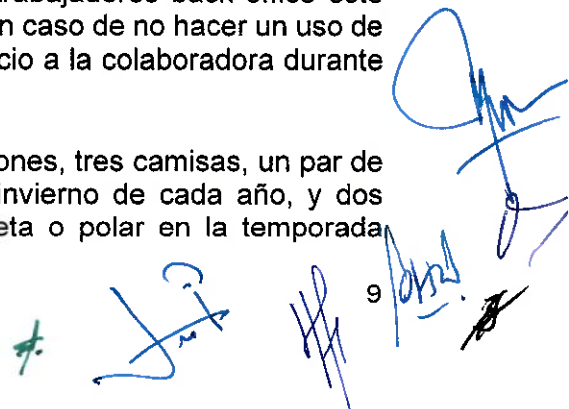
Esta asignación es incompatible con la de sala cuna.

g) Asignación de reemplazo: Cuando al colaborador le corresponda reemplazar a un cargo superior jerárquico por un período continuo de cuatro meses (120 días corridos continuos) o más, se le pagará una asignación mensual de \$ 100.000.- (cien mil pesos) brutos, que se devengará cumplidos los cuatro meses de reemplazo en la forma que se indica: El colaborador tendrá derecho al pago de esta asignación en un solo pago o en las cuotas que él determine. De continuar el reemplazo más allá de los cuatro meses referidos, se pagará la asignación mensualmente o 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 División 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 el caso de los trabajadores back office este beneficio no aplica a los nuevos ingresos en dichos cargos. 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. Lo mismo recibirán los operadores de monitoreo.

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: Diez días corridos por fallecimiento de hijo, y ocho días corridos en caso de fallecimiento de cónyuge o conviviente civil. 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 cuatro días hábiles por fallecimiento de un hermano(a), y siete días hábiles en caso de fallecimiento de hijo en gestación. Lo anterior regirá a partir de la entrada en vigencia del presente instrumento, y estos permisos serán imputables a los legales. 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 continuos de permiso pagado, que se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día de la celebración legal del matrimonio o acuerdo de unión civil y en los días inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración. El colaborador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio o de acuerdo de unión civil del Servicio de Registro Civil e identificación. Estos días se imputarán al permiso legal.

Permiso Administrativo: Dos días administrativos por cada año calendario, previa coordinación y autorización de la jefatura directa, 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, y pudiendo también acumularse (dos días seguidos).

Este beneficio rige íntegramente desde el 2025, siendo aplicable de forma parcial en lo que resta del 2024 (solo 1 día en 2024). No obstante, aquellos trabajadores que no hayan tomado un día de permiso administrativo el primer semestre de 2024 -conforme lo permitía el Convenio Colectivo de fecha 26 de agosto de 2021- podrán sumar ese día a aquel establecido en este instrumento, y utilizarlo en el segundo semestre de 2024 sin ninguna restricción.

Este permiso se podrá solicitar con al menos 24 horas de anticipación, previa coordinación y autorización de la jefatura directa.

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, previa coordinación y autorización de la jefatura directa.

Permiso por cumpleaños: Se otorgará permiso durante el día en que el Colaborador esté de cumpleaños si éste recae en día hábil, de lunes a viernes. No se otorgarán días compensatorios por cumpleaños que no caigan en día hábil, tales como fines de semana o festivos, y por ende, no se podrán intercambiar por días distintos al 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, el cual se otorgará en las mismas condiciones señaladas en el párrafo anterior.

Permiso por mudanza: Se otorgará permiso de un día en caso de que el Colaborador deba efectuar una mudanza en tal jornada, previa coordinación y autorización de la jefatura. Para solicitar este permiso se deberá exhibir el salvoconducto o contrato de arriendo correspondiente. Este permiso se otorgará por una sola vez por cada año calendario, previa coordinación y autorización de la jefatura directa

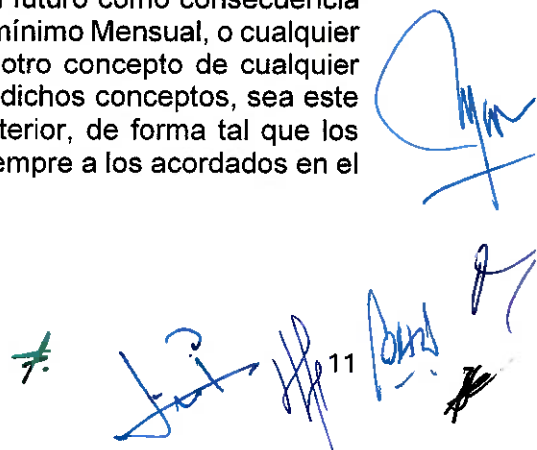
Permiso retiro anticipado: Si bien para todos los efectos la jornada ordinaria de trabajo es de 44 horas semanales -y desde el 26 de abril de 2026, de 42 horas semanales- distribuyéndose en conformidad a lo previsto en ley, los colaboradores podrán retirarse media hora antes de terminar su jornada diaria, 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 44 horas semanales (o 42 horas a partir del 26 de abril de 2026), y que cumpla 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.

En ningún caso este permiso podrá implicar que se trabajen menos de 40 horas efectivas, quedando sin efecto el beneficio si su aplicación significara trabajar menos de 40 horas.

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.



Handwritten signatures and initials in blue and black ink at the bottom right of the page. There are several distinct signatures, some in blue ink and some in black ink, including a large blue signature and a smaller black signature.

DECIMO PRIMERO Otras estipulaciones.

Aporte para las actividades sindicales.

La empresa entregará al Sindicato, por única vez y solo con motivo de la firma de este instrumento, un aporte ascendente a seis UF por cada socio consignado en el Anexo N°1 de este Convenio Colectivo, el que se pagará el día de entrada en vigencia de este instrumento, mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente del Sindicato Nacional Banco BICE.

Plan de retiro: Por dicho concepto existirán cinco cupos anuales -contabilizando la anualidad a partir de la entrada en vigencia de este instrumento, y no como año calendario- para que socios del Sindicato que cumplan los requisitos que se señalan en esta cláusula puedan terminar su relación laboral con la Empresa con derecho al pago de indemnización por años de servicio, según las condiciones que se indican a continuación:

a) En caso de 10 a 14 años de antigüedad: se pagarán 14 rentas brutas 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, y en él se harán los descuentos que exija la ley.

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 100% de la cuota sindical ordinaria que paguen los socios del Sindicato, con un mínimo de \$5.000 (cinco mil pesos) para los trabajadores que estén sin ingresos remuneracionales por hacer uso de licencia médica, y el 1% del sueldo base con un tope máximo de \$ 15.000.- (quince mil pesos) mensuales para el resto de los trabajadores.

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 \$15.000 (quinze mil pesos) mensuales.

Los Colaboradores que suscriban el acuerdo de extensión a más tardar el día 7 de mayo de 2024, 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 1 de diciembre de 2023, y que su contrato sea de carácter indefinido y que se encuentre aún con contrato vigente en el Banco, pero no tendrán derecho al BNC aquellas personas que, contando con contrato indefinido vigente, hayan estado con licencia médica continua o discontinua por un periodo superior a 6 meses en el último año móvil previo a la firma del instrumento colectivo, es decir, entre el 1 de junio de 2023 y el 1 de junio de 2024, con excepción de aquellos colaboradores que hayan hecho uso de licencias por motivo de maternidad, accidentes laborales o de trayecto y enfermedades catastróficas. En caso de haber ingresado el trabajador con posterioridad al 1 de diciembre de 2023, y que 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 7 de mayo de 2024, 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.

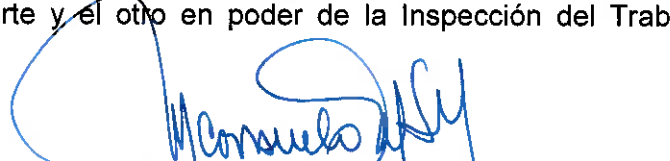
Todos los Colaboradores beneficiados con la extensión de las cláusulas de este instrumento colectivo, deberán pagar al Sindicato Nacional del Banco BICE el porcentaje de la cuota sindical indicado en el inciso 2° de esta cláusula.

DÉCIMO SEGUNDO: Ejemplares.

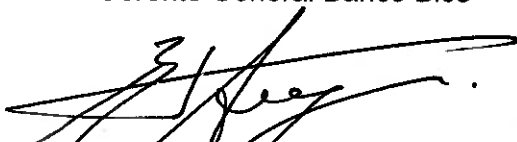
Este Convenio Colectivo se otorga en tres ejemplares del mismo tenor y fecha, quedando uno de ellos en poder de cada parte y el otro en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.



Alberto Schilling Redlich
Gerente General Banco Bice




M. Consuelo Wagner San Martín
Gerente de División Personas y D. Humano



Rony Jara Amigo
Fiscal Banco Bice




José Pedro Balmaceda Montt
Gerente de División Riesgos Banco Bice



Manuel García Vidal
Presidente SNTBB



John Queda Levicoy
Secretario SNTBB




Waldo Álvarez Escudero
Tesorero SNTBB

Oficina de Partes - Dirección del Trabajo		
Nº seguimiento: GDC-1301/2024/E120049		
Nº expediente:	Creación:	08/05/2024 10:51
E120049/2024	Recepción:	08/05/2024 10:51
	Impresión:	04/06/2024 09:56

Señor Inspector Provincial de Santiago

Por la presente el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES BANCO BICE R.S.U. 13.01.3791**, depositamos ANEXO DE CONVENIO COLECTIVO , suscrito el 30 de Mayo de 2024, por nuestra organización y la empresa BANCO BICE RUT 97.80.000-K, lo anterior, modifica el plazo de 36 meses desde el 01 de junio de 2024 al 01 de junio de 2027.


WALDO ALVAREZ ECUDERO
Rut 6.337.291-9
Tesorero

Santiago 04 de Junio de 2024

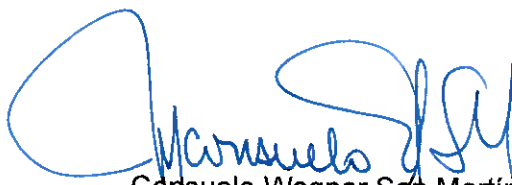
ADENDA CONVENIO COLECTIVO BANCO BICE CON SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE BANCO BICE

En Santiago, a 30 de mayo de 2024, 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 División de Personas y Desarrollo Humano doña Consuelo Wagner San Martín, Cédula Nacional de Identidad N°10.845.698-1, todos domiciliados en Avenida Apoquindo 3846, Las Condes, 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, acuerdan la siguiente adecuación del Convenio Colectivo suscrito entre las partes.

Las partes vienen en aclarar la Cláusula Tercera del Convenio Colectivo, suscrito el día 7 de mayo de 2024, relativo a la "Vigencia" de dicho instrumento, estableciendo que el Convenio Colectivo tendrá una duración y vigencia de 36 meses, contados desde el día 1 de junio de 2024 y hasta el 1 de junio de 2027.



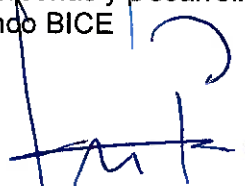
Alberto Schilling Redlich
Gerente General
Banco BICE



Consuelo Wagner San Martín
Gerente de División de Personas y Desarrollo Humano
Banco BICE



Rony Jara Amigo
Fiscal Corporativo



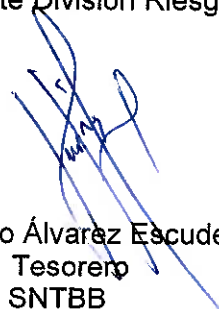
José Pedro Balmaceda Montt
Gerente División Riesgo



Manuel Garcés Vidal
Presidente
SNTBB



John Ojeda Levicoy
Secretario
SNTBB



Waldo Álvarez Escudero
Tesorero
SNTBB