



CLUB DE CAMPO
DEUPEUMA

RECINTO
PRELADO
197
EVI-2-66

CLUB DE CAMPO
DEUPEUMA
Edificios - Estaciones
Autobuses - Servicios

SINDICATO EMPRESA BANCO CHILE - EDWARDS

CONVENIO COLECTIVO





ANTECEDENTES PERSONALES

Nombre :

Rut :

Domicilio :

Fono :

E-mail :

EN CASO DE EMERGENCIA...

Avisar a:

Teléfono:

Medicamentos contraindicados :

TELEFONOS DE EMERGENCIA

- ➔ AMBULANCIA 131
- ➔ BOMBEROS 132
- ➔ CARABINEROS 133
- ➔ FISCALIZACIÓN TRANSPORTE
PÚBLICO 143
- ➔ FONO DROGAS 135
- ➔ FONO FAMILIA 149
- ➔ FONO NIÑOS 147
- ➔ CONAF 130
- ➔ INFO DE CARABINEROS 139
- ➔ INVESTIGACIONES 134
- ➔ SERVICIO DE BUSQUEDA Y SALVAMENTO
AÉREO SAR DE LA FUERZA AÉREA DE
CHILE 138
- ➔ SERVICIO DE ATENCIÓN
TOXICOLÓGICA 681 515 / 1717
- ➔ AEROPUERTO 6901010
- ➔ CHILECTRA EMERGENCIAS 697 1500

- ➔ OTROS
-
-
-



FERIADOS

Ferriados Religiosos

6 Febrero	Miércoles Ceniza
16 Marzo	Domingo de Ramos
16-23 Marzo	Semana Santa
23 Marzo	Pascua de Resurrección
1º Mayo	Ascensión del Señor
11 Mayo	Pentecostés
15 Agosto	Asunción de la Virgen
1 Noviembre	Todos los Santos
8 Diciembre	Inmaculada Concepción
25 Diciembre	Natividad del Señor
28 Diciembre	Sagrada Familia

Ferriados legales

1º Enero	Año Nuevo
1º Mayo	Día del Trabajo
21 Mayo	Combate Naval de Iquique
16 Julio	Nuestra Señora del Carmen
29 Junio	San Pedro y San Pablo
18 - 19 Septiembre	Fiestas Patrias
12 Octubre	Día de la raza



CONSEJOS PRACTICOS

Para que la leche no se pegue

Ponga media cucharadita de azúcar en la olla antes de echar la leche. Con este simple método verá que la leche hierve sin problemas sin quedarse pegada en los bordes.

Caldos menos engordadores

Para ahorrar puntos en su tabla calórica y una manera fácil de no ingerir grasas, es pasando la hoja de una lechuga por la superficie del caldo o sopa. Queda sin grasa y ahorra calorías.

Sopas

Cuando agregue una crema natural a la sopa tenga la precaución de que sea en el último momento, ya que si la deja hervir, la crema de leche se corta.

Flanes bien preparados

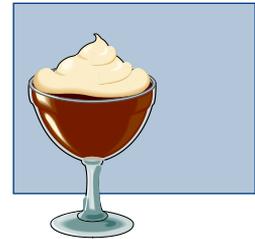
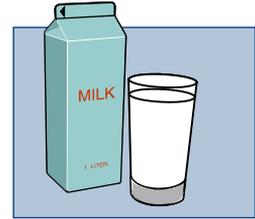
Para que los flanes no fallen y queden bien preparados, el secreto consiste en evitar que este hierva en el horno, para evitarlo ponga una cacerola con agua en el fondo del horno.

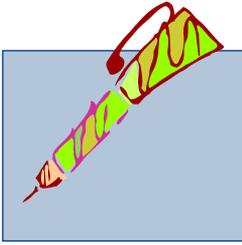
Olores desagradables

Para evitar los olores desprendidos por el repollo o coliflor al cocinarse, agregue media taza de leche y un pedazo de pan a la olla.

Manchas de oxido en la ropa

En media taza de leche, mezcle el jugo de un limón, espere que cuaje para aplicar sobre la mancha. Luego de unos minutos, lave.



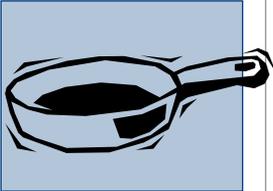


Botones en los uniformes

Para que los botones en los uniformes escolares no se caigan, aplique un poco de barniz de uñas incoloro en el hilo que va sobre y bajo el botón.

Pasta de zapatos en las manos

Frótese la piel con un poco de pasta de dientes, verá como las manchas desaparecen.



Manchas de lapiz pasta

Frote con alcohol para disolver la tinta, luego lave con jabón duro. No planche ningún tipo de mancha, por que sella, haciendo difícil su tratamiento.

Manchas de desodorante

Las manchas de desodorante desaparecen si se lavan con agua fría y un chorrito de amoníaco.



Manchas de sangre en la ropa

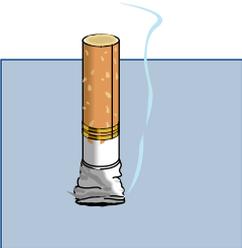
Frótelas con agua oxigenada, si la va a lavar, hagalo con agua fría, pues el agua caliente sella la mancha.

Quemaduras en los sartenes

Para sacar lo negro de la quemadura, hierva en ellos una taza de vinagre con abundante sal.

Ollas de acero inoxidable

Para limpiar las ollas y lavaplatos, el vinagre blanco es el mejor aliado.



Olor a cigarro

Generalmente después de una comida con muchas visitas, el living queda impregnado con olor a cigarro. Haga lo siguiente, impregne un trapo con vinagre esparciéndolo por el aire.



METRORED



GUIA DE BENEFICIOS



SERVICIOS ODONTOLÓGICOS

Contamos con dos clínicas Dentales dotadas de la más moderna tecnología y de profesionales especialistas de primer nivel. Privilegiamos el uso exclusivo de insumos de primera calidad en los distintos tratamientos y dado que no tenemos fines de lucro contamos no sólo con los aranceles más bajos, sino que también otorgamos el mejor sistema de financiamiento

En Regiones, mantenemos convenios con clínicas dentales de similares características, precios y fórmulas de financiamiento.

DEU PEUMA

Es el nombre de nuestro moderno y hermoso Club de Campo ubicado en Licán Ray, Región de la Araucanía. Este Centro, cuenta con 20 casas completamente equipadas para 6 personas (3 dormitorios 2 baños completos y terrazas), más un Club House, piscinas, juegos infantiles, mesas de ping-pong, taca tacas y multicancha iluminada. Visita la galería de fotos en www.deupeuma.cl/new



LA SERENA

Recientemente adquirimos un terreno de cuatro hectáreas en la Región de Coquimbo, en el que desarrollaremos un proyecto recreacional que contará con todas las comodidades y confort que nuestros asociados se merecen. Este nuevo Proyecto entrará en funcionamiento en el verano 2009-2010 y tendrá una capacidad para albergar simultáneamente a más de 300 personas.

SALA MULTIPLE

En nuestra sede sindical, hemos habilitado una sala multiuso para 60 personas. Este espacio, ha permitido la realización de un importante número de actividades de capacitación, exposiciones y de encuentro.

Su ubicación estratégica, en pleno centro de Santiago, facilita el acceso y participación de los funcionarios en estas actividades.



CONVENIOS VIGENTES

Con el fin de facilitar el acceso de nuestros asociados a distintos servicios y comercios, contamos con una variada oferta de convenios con interesantes descuentos, entre los que destacan, entre otros: Farmacias Cruz Verde – Bata – Hush Puppies – Johnson’s – Opticas GMO – Opticas Schilling – Entel PCS – Universidad de los Lagos – Universidad Central – Universidad Andres Bello – Bagir – Banco BBVA – Unidad Coronaria Móvil – Instanmed (Médicos a domicilio), y calzados Gino – Pollini – Panama Jack.



LUNA DE MIEL

Una semana de estadía gratis en el Centro Vacacional Deu Peumá, es el beneficio que otorga nuestro Sindicato a los socios que hayan contraído matrimonio. Este derecho requiere de reserva previa y la fecha de uso está supeditada a la disponibilidad del recinto.



PACK COLEGIO

Como una forma de cooperar con los gastos escolares en el inicio de cada año escolar, hemos dispuesto la entrega durante el mes de marzo de un mini pack de útiles para cada hijo de nuestros asociados en edad escolar, consistente en un set de 10 cuadernos universitarios.



BECA MEJOR PUNTAJE PSU

Consiste en la entrega de un bono mensual durante un año, por \$50 mil, desde marzo a diciembre y se otorga al alumno, hijo de socio, que haya obtenido el más alto



puntaje promedio en las Pruebas de Selección Universitaria de Lenguaje y Comunicación y de Matemática.



COMUNICACIONES

Con el objetivo de transparentar y de informar a nuestros socios sobre nuestro quehacer institucional, periódicamente publicamos la revista "Hechos" y distintos informativos que les permitan disponer de la información necesaria y actualizada sobre noticias corporativas relevantes. Este es el fundamento también de nuestro sitio web www.misindicato.cl que inauguraremos los primeros días de enero.

Adicionalmente, contamos con un pool de secretarías, capaces de responder rápidamente sus inquietudes en horario continuado entre las 09 y 19 horas de lunes a viernes.



PLATAFORMA DE SERVICIOS ON-LINE

Estamos pronto a inaugurar una moderna plataforma informática, que permitirá a partir de marzo próximo contratar servicios, solicitar horas, reservar cabañas y consultar vía internet el estado de cuenta (descuentos) de cada asociado.

Este sistema que comenzará su marcha blanca durante los primeros días de 2008, busca modernizar la gestión administrativa del sindicato y hacer más expedita y eficiente la atención de nuestros asociados.



FONDO SOLIDARIO PARA EMERGENCIAS

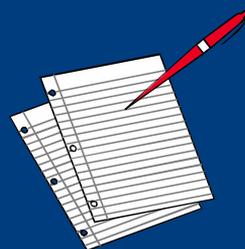
La existencia de este fondo en el presupuesto anual del Sindicato, tiene como objetivo principal responder con la máxima celeridad a situaciones graves e imprevistas que demanden nuestros asociados.

La calificación de la situación y la entrega de recursos, requiere de la unanimidad de todos los integrantes de la Directiva.

ASESORIA LEGAL GRATUITA

Con el fin de responder a la creciente demanda por Consultas Jurídicas de carácter Civil, Legal, Penal y Laboral, el Sindicato cuenta con un sistema gratuito de orientación que permite a nuestros socios y familias conocer la forma y procedimientos de este tipo de trámites.

Este servicio que se encuentra a cargo del Estudio del destacado abogado Jorge Morales A. y proporciona respuestas en 24 horas.



CELEBRACIONES

Convencidos que las fechas importantes hay que celebrarlas, anualmente realizamos un singular esfuerzo para celebrar a todas las funcionarias que se desempeñan como Secretarías en el Banco. En el mismo sentido, saludamos a todos nuestros socios el día de su cumpleaños y les entregamos un regalo para Navidad.



CHILECALIFORNIA

Nuestro Sindicato, es el único de la Banca privada, invitado a participar en este programa estatal de certificación de competencias laborales, que se iniciará en enero de 2008 y cuyos potenciales beneficiarios son todos los trabajadores del Banco.

Dado que esta iniciativa tiene un alto valor estratégico, el desarrollo de este programa es responsabilidad conjunta de nuestro sindicato y de la Gerencia de Desarrollo Organizacional.

Para certificar sus competencias laborales, los trabajadores deben someterse a un proceso de evaluación por parte de organismos especializados. Este proceso, considera una recopilación exhaustiva de antecedentes sobre la experiencia laboral del candidato, junto con pruebas de conocimientos, entrevistas y observaciones directas en el lugar de trabajo. Se trata de recoger el máximo de evidencias concretas con respecto a las capacidades laborales de la persona, tanto a



través de evaluaciones directas como indirectas. En caso de concluir exitosamente todas las etapas de la evaluación, los candidatos son certificados como competentes por organismos de reconocido prestigio en su industria. En este caso, el programa cuenta con el respaldo de la Asociación de Bancos, el Instituto de Estudios Bancarios, el Duoc, la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras y el Banco de Chile.

INSCRIBETE!!

Y forma parte del mejor Sindicato...

Nuestra misión, es fomentar e incentivar el desarrollo integral de cada persona de la empresa, la unión de los trabajadores, lograr los mejores beneficios, mediante el proceso de convenio colectivo, fortalecer el equilibrio trabajo- familia; y contribuir a crear un clima laboral cada vez mejor, fortaleciendo las buenas relaciones y prácticas en un ambiente de confianza y respeto mutuo entre los trabajadores y la administración del Banco.

La coherencia con nuestra misión y la transparencia de nuestro actuar, nos ha permitido crecer de manera sostenida en número de socios y en la variedad y calidad de nuestros servicios.

Queremos invitarte a ser parte de nuestros proyectos y desafíos. En la actualidad, somos una Organización que agrupa a más de dos mil quinientos asociados desde Arica a Punta Arenas, que ejercen los más variados cargos dentro del Banco de Chile.



Hechos, no Promesas



1. Propósito y ámbito del convenio colectivo



2. Definiciones



3. Remuneraciones, bonos y asignaciones



4. Beneficios laborales



5. Beneficios educacionales



6. Beneficios de salud y seguros



7. Beneficios habitacionales



8. Beneficios sociales



9. Más beneficios

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

En Santiago de Chile, a 30 de abril de 2008, entre el Banco de Chile, sociedad anónima del giro de su denominación, representada por su Gerente General don Fernando Cañas Berkowitz y su Gerente de Recursos Humanos doña Jennie Coleman Alvarez, todos con domicilio en Ahumada N° 251, por una parte y, por la otra, los trabajadores del Banco de Chile que se individualizan en nómina adjunta como Anexo N° 1, afiliados al Sindicato Empresa Banco de Chile – Edwards, representado para estos efectos por los señores: Eduardo Quezada Jiménez, Presidente; Marco Antonio Candia Díaz, Secretario; Danilo Montenegro Sarmiento, Tesorero, Francisco Osvaldo Urbina Salinas, Iván Romero García, Carlos Abarca Oviedo y Francisco Pérez Sánchez, Directores; se ha convenido celebrar, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 314 y 351 del Código del Trabajo, el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo, en adelante e indistintamente, el Convenio Colectivo:

1. PROPOSITO Y AMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO

1. Es intención de las partes:

- a. Fijar claramente, en un solo documento, los derechos y obligaciones recíprocos en lo que dice relación con remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo.
- b. Prevenir conflictos entre ellas.
- c. Mantener y asegurar sus buenas relaciones durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

2. Este Convenio Colectivo de Trabajo regirá las condiciones de trabajo, de remuneraciones y de beneficios entre el Banco de Chile, en adelante "El Banco" y los trabajadores del Banco de Chile, en adelante "Los Trabajadores", que se individualizan en nómina adjunta como Anexo N° 1, el que forma parte del presente instrumento colectivo.
3. Este Convenio Colectivo de Trabajo constituye el único y completo acuerdo entre las partes, en materia de remuneraciones, beneficios y condiciones comunes de trabajo. Por lo tanto, sustituye íntegramente a todo convenio verbal o escrito, expreso o tácito, especial o general que pudiera haber existido entre ellas anteriormente, salvo lo que esté expresamente pactado en los respectivos contratos individuales de trabajo, en lo pertinente.
4. En consecuencia, la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo pone término de inmediato y en su totalidad a la vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo suscrito entre las mismas partes de fecha 5 de enero de 2005, reemplazándolo íntegramente.



2

DEFINICIONES

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

- 1. Convenio, Convenio Colectivo, Convenio Colectivo de Trabajo:** Estas expresiones se refieren al presente Convenio Colectivo de Trabajo, cuyas cláusulas se especifican en este documento.
- 2. Trabajador, trabajadores, dependientes, empleados o personal:** Cada vez que en este Convenio se mencionen estas expresiones, se entenderá que se alude a todos aquellos trabajadores afiliados al Sindicato con contrato de trabajo de carácter indefinido vigente que prestan servicio en Banco de Chile y que son parte del presente Convenio Colectivo.
- 3. Empleador, Empresa, Banco, Banco de Chile, BCH:** Estas se refieren a Banco de Chile.
- 4. Cargas Familiares:** Se entenderá que son todas aquellas personas reconocidas formalmente como tales por la Caja de Compensación de la Asignación Familiar (CCAF).
- 5. 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.
- 6. Variación del Índice de Precios al Consumidor:** Se refiere al porcentaje de variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en un período determinado. La variación porcentual se calculará con un decimal.

7. Incompatibilidad de beneficios: Los beneficios y reajustes contemplados y definidos en este instrumento son incompatibles con cualquier otro similar o de naturaleza semejante que se establezcan por la ley o por la autoridad legalmente constituida; por lo que si se establecen o establecieren beneficios por ley, se imputarán a ellos los pagos o desembolsos que el Banco hubiere realizado por tal concepto. Si el monto del beneficio establecido por ley o por orden de autoridad fuere inferior al establecido en este Convenio, prevalecerá el Convenio Colectivo.

8. Valores de los beneficios: Todos los montos y cantidades monetarias señaladas en el presente Convenio se refieren a montos brutos, antes de impuesto o descuentos legales, previsionales o convencionales que correspondan, a menos que expresamente se diga que se trata de un monto líquido.

9. Año calendario: Es el período de 12 meses que se inicia el 1 de enero de cada año y concluye el 31 de diciembre del mismo año.

10. Año de vigencia del Convenio: Es el período de 12 meses que se inicia el 1 de mayo de un año y concluye el 30 de abril del año siguiente.

11. Trabajadores con remuneración fija: Son aquellos trabajadores que han convenido con el Banco, que éste les pague mensualmente sólo remuneraciones con carácter fijo (sueldo base y gratificación mensual garantizada) y que, en forma eventual, podrían percibir remuneraciones variables, tales como premios e incentivos.

12. Trabajadores con remuneración mixta: Son aquellos trabajadores que han convenido con el Banco, que éste les pague mensualmente tanto remuneraciones fijas (sueldo base más gratificación legal) como remuneraciones variables (comisiones, premios e incentivos).



3

REMUNERACIONES, BONOS Y ASIGNACIONES

1. Remuneración Bruta Mensual

Para efectos de la aplicación de la cláusula de incremento del número 3 posterior, se entiende por remuneración bruta mensual aquella que corresponde exactamente a sueldo base más gratificaciones, sean legales y/o contractuales, que recibe el trabajador en contraprestación a sus servicios.

2. Gratificación Legal

Las partes acuerdan que el Banco pagará la gratificación legal anual a que eventualmente pueda tener derecho cada trabajador, de acuerdo al sistema que regula el artículo 50 del Código del Trabajo; gratificación a la que se conviene otorgar el carácter de garantizada.

En abono o pago de la obligación indicada en el párrafo anterior, el Banco pagará mensualmente a cada trabajador el equivalente al 25% de su sueldo base mensual, con tope de un doceavo de 4,75 ingresos mínimos mensuales, de acuerdo al valor de este a la fecha de pago del anticipo, con lo que se entiende cumplida totalmente la obligación que consagra el Código del Trabajo. En el mes de diciembre de cada año de vigencia de este Convenio se reliquidará la gratificación legal pagada con arreglo al procedimiento precedente.

3. Incremento de la remuneración bruta mensual

Los trabajadores con contrato indefinido vigente al 1 de mayo de 2008, cuyas remuneraciones tengan carácter fijo, tendrán derecho a que su remuneración bruta mensual, reajustada en la forma indicada en la cláusula 10.1 de este Convenio Colectivo, se incremente el 1 de mayo de 2008, por una sola vez, de acuerdo a la siguiente tabla:

REMUNERACIÓN BRUTA MENSUAL**PORCENTAJE**

Inferior o igual a \$400.000.-

7,5%

Superior a \$400.001.- e inferior o igual a \$600.000.

6,2%

Superior a \$600.001.- e inferior o igual a \$800.000.

5%

Este incremento de la remuneración bruta mensual no será aplicable a aquellos trabajadores que tengan una estructura de remuneraciones mixtas, esto es: sueldo base y gratificación legal garantizada más comisiones, premios e incentivos.



4

BENEFICIOS LABORALES

4.1 CONVENIO DE PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS C.C.A.F.

El Banco de Chile otorgará aportes a la C.C.A.F. de Los Andes, a la que se encuentra afiliado con el objeto de cubrir contingencias sociales, médicas y de bienestar de sus trabajadoras en virtud del régimen de prestaciones complementarias que ella administra, de acuerdo al inciso segundo del artículo 23 de la ley N°18.833 y conforme al convenio suscrito entre el Banco y la Caja, de fecha 1° de agosto de 2007.

Dentro de los aportes a administrar por la Caja se consideran los siguientes:

4.1.1 Bono Matrimonio

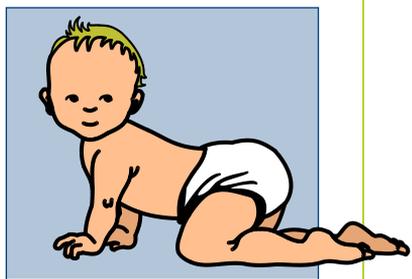
Se otorgará una bonificación por matrimonio equivalente a UF 6 a todo trabajador que contraiga matrimonio civil o religioso. Se podrá optar por el trabajador a este beneficio en una de las dos oportunidades. Se deberá presentar a la CCAF el respectivo certificado legal o religioso que lo acredite.

4.1.2 Bono de Nacimiento

Se otorgará una bonificación por nacimiento equivalente a UF 3 por el nacimiento de cada hijo reconocido como carga legal. Para poder optar a este beneficio se deberá presentar a la CCAF el respectivo certificado legal que lo acredite.

4.1.3 Bono de Fallecimiento

Se otorgará una bonificación por fallecimiento equivalente a UF 24 por la muerte del cónyuge, hijo, padre y madre del trabajador y que estén reconocidos como cargas legales de este. Así mismo se otorgará este bono en el caso de hijo



mortinato. Para poder optar a este beneficio se deberá presentar a la CCAF el respectivo certificado de defunción que lo acredite.

4.2 PERMISOS

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

4.2.1 Matrimonio

5 días hábiles seguidos dentro del mes de ocurrencia del evento.

4.2.2 Nacimiento

5 días hábiles seguidos dentro del mes de ocurrencia del evento, que incluyen los días de permiso legal.

4.2.3 Fallecimiento

En el caso de muerte de un hijo, así como la muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a 7 días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual independientemente del tiempo de servicio. Igual permiso se aplicará por 3 días hábiles en el caso de muerte de un hijo en periodo de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. Para su formalización deberá presentar el certificado de defunción correspondiente.

4.2.4 Permiso Familiar

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

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

Estos días no serán acumulables ni compensables en dinero.

4.2.5 Permisos por cambio de domicilio

2 días hábiles seguidos por año calendario. Para su



obtención deberá ingresar el permiso en el autoservicio de recursos humanos, obtener la autorización de su jefe directo y actualizar su dirección particular.

4.3 AGUINALDOS

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

4.3.1 Aguinaldo de Vacaciones

Se pagará UF 7 brutas anuales a cada trabajador que haga uso efectivo de vacaciones por no menos de 10 días hábiles continuos. Este beneficio regirá solo respecto de las vacaciones que se hagan efectivas a partir de la fecha de vigencia de este Convenio Colectivo. Este aguinaldo de vacaciones se pagará en el proceso de remuneraciones del mes en que se haga uso efectivo de las vacaciones, siempre y cuando la solicitud de vacaciones se curse antes del día 10 de cada mes.

Tratándose de trabajadores que se desempeñen en las regiones XV, I y II este Aguinaldo será de UF 8 brutas anuales.

4.3.2 Aguinaldo de Fiestas Patrias

Conjuntamente con las remuneraciones del mes de septiembre de los años 2008, 2009, 2010 y 2011 la suma equivalente a UF 6 brutas.

4.3.3 Aguinaldo de Navidad

Conjuntamente con las remuneraciones del mes de diciembre de los años 2008, 2009, 2010 y 2011 la suma equivalente a UF 7 brutas.

4.4 TRABAJOS EN DÍA 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 UF 1,14 brutas, suma que será pagada en las remuneraciones del mes siguiente al que se realizó el trabajo. Este pago se genera para el trabajador por una jornada de 7 horas o más seguidas; en caso que esta jornada sea inferior, su pago será proporcional.



4.5 ALIMENTACIÓN

4.5.1 El Banco otorgará almuerzo a través de servicio propio o concesionado de casino, o a través de cheque restaurant en aquellos lugares donde no haya servicio de casino. El valor del cheque restaurant será de \$ 3.125.-- y de \$3.450.- en las regiones XV, I, II, XI y XII.

Con todo, este beneficio no será aplicable a aquellos trabajadores que tengan pactado por contrato individual de trabajo el pago de una asignación de colación.

4.5.2 El Banco entregará a los trabajadores que deban desempeñar funciones extraordinarias, debidamente autorizadas por su jefatura, después de las 21:30 horas, cheque restaurant por la suma de \$ 2.156.- para efectos de colación nocturna.

4.5.3 El Banco otorgará un cheque restaurant por la suma de \$540.- diarios por concepto de desayuno a todos los trabajadores que desempeñándose en una sucursal del Banco, que deban abrir la misma, con un máximo de 2 por oficina.

4.5.4 El Banco le otorgará a los trabajadores que se desempeñen en sucursales, un cheque restaurant por la suma de \$540.- 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.

4.6 MOVILIZACIÓN

4.6.1 Movilización Nocturna

El Banco pagará por concepto de movilización a los trabajadores que deban desempeñar funciones extraordinarias, debidamente autorizadas por su jefatura, después de las 22:00 horas, servicio de Radio Taxi según convenio y procedimiento vigentes en el Banco.

4.7 TRASLADO

4.7.1 Asignación de Traslado

Cada trabajador que a requerimiento del Banco deba trasladarse de su lugar de trabajo percibirá de éste, el 100% de los gastos de mudanza y pasajes del grupo familiar.





También por una sola vez y a través de la liquidación de remuneraciones, recibirá la suma de UF 20 brutas para compensar gastos adicionales en que el trabajador pudiese incurrir.

4.7.2 Asignación de Pasaje Aéreo

El Banco financiará, una vez al año, 1 pasaje aéreo de ida y vuelta a aquellos trabajadores que se desempeñen en las regiones XI y XII y que hagan uso de a lo menos 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 reembolsar hasta el equivalente del valor del pasaje aéreo, por los gastos de combustible y peajes, acreditando su salida de dichas regiones.

4.8 NAVIDAD

4.8.1 Regalo para Hijos de Trabajadores

El Banco en el mes de diciembre de los años de vigencia de este Convenio Colectivo, entregará a los trabajadores ingresados al 30 de noviembre de cada año, un regalo por cada hijo que sea carga familiar, hasta cumplidos los 12 años de edad al 31 de diciembre del año que se concede el beneficio. Igualmente el Banco podrá entregar su equivalente en dinero, en este caso UF 1,15 o bien reemplazarlo por otro mecanismo a definir en el futuro.

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

4.8.2 Canasta de Navidad

El Banco en el mes de diciembre de los años de vigencia de este Convenio Colectivo, entregará el equivalente a UF 1 en las remuneraciones de dicho mes, por concepto de canasta navideña.

4.9 VACACIONES

4.9.1 Incentivo Uso Feriado Legal



Los trabajadores que hagan efectivas sus vacaciones, de a lo menos 10 días continuos, durante el período comprendido entre el 1 de abril y el 30 de noviembre inclusive, tendrán una bonificación adicional de UF3 brutas, que se cancelarán en el proceso de remuneración en el mes que el trabajador haga uso de estas vacaciones, siempre y cuando la solicitud de vacaciones se curse antes del día 10 de cada mes.

4.9.2 Días Vacaciones Progresivas

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

4.10 UNIFORMES

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

4.10.1 Uniforme Corporativo Banco de Chile

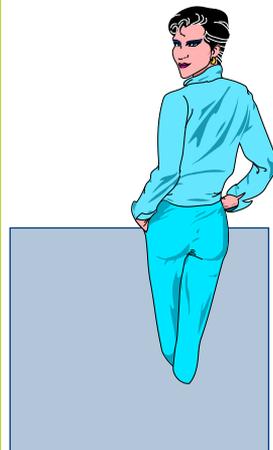
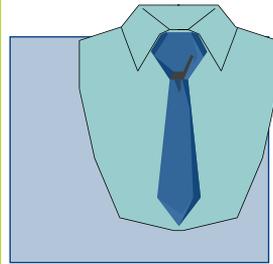
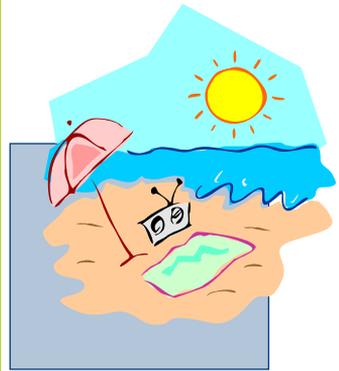
Anualmente, se proporcionará un set de uniforme corporativo tanto para el personal masculino como femenino que atienda al público en las sucursales del Banco y cargos administrativos hasta el nivel 13. Se exceptúan de este beneficio Agentes, Jefes de Plataforma, Ejecutivos de Cuentas y Jefes de Gestión de Clientes. Este mismo beneficio se otorgará a todas las secretarias de cualquier nivel.

4.10.2 Uniforme Corporativo de la División Consumo

Anualmente, se les proporcionará un set de uniforme corporativo de la marca a los cargos iguales o similares indicados en la cláusula 4.10.1, con excepción del Agente, que se desempeñen en la División Consumo del Banco. Este mismo uniforme se le otorgará al personal administrativo de la división señalada.

4.10.3 Uniforme Sport / Formal

Anualmente, se le proporcionará una tenida sport/formal institucional, a todas aquellas personas que ocupen cargos administrativos y que no atiendan público, hasta el nivel 13. Este personal podrá renunciar al uso del uniforme, esta





renuncia no da derecho a exigir una compensación en dinero por ello.

4.10.4 Uniforme personal de seguridad

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

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

En todo caso, el calzado que el Banco proporcione a estos trabajadores deberá ser certificado tanto en calidad como en diseño por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), a fin de asegurar su adecuación a las labores propias de los vigilantes.

4.10.5 Reglas generales

1. El uniforme que el Banco debe entregar a los trabajadores que se desempeñen en las sucursales ubicadas en las regiones XV, I, II, XI y XII, se adecuará a las condiciones climáticas existentes en dichas zonas.
2. El Banco contratará a una empresa externa e independiente de los proveedores seleccionados para la confección, la que se encargará de efectuar los controles de calidad necesarios en telas, hilos, botones y demás elementos constitutivos de los uniformes.
3. Todo trabajador que reciba un uniforme deberá usarlo obligatoriamente, de acuerdo a la política y procedimiento definidos, siendo responsabilidad del jefe directo velar por el cumplimiento de esta norma, con el objeto de conservar la imagen corporativa del Banco.
4. El detalle de piezas por tipo de uniforme, así como las fechas de entrega se detallan en el Anexo N°3 de este Convenio.

BENEFICIOS EDUCACIONALES

5

5.1 BONO DE ESCOLARIDAD

5.1.1 Para Hijos Cargas Familiares

El Banco otorgará anualmente por concepto de bono de escolaridad, UF 4 brutas por cada hijo reconocido como carga familiar del trabajador y que curse estudios de enseñanza pre – escolar con más de 4 años de edad, básico, medio, técnico-profesional y universitario hasta 24 años de edad.

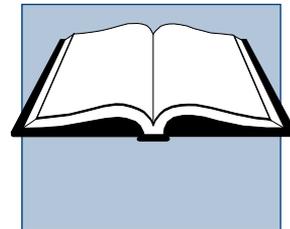
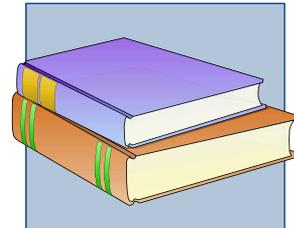
El pago de este bono se hará vía liquidación de remuneraciones, el que se pagará en forma automática conjuntamente con las remuneraciones del mes de febrero de cada año, durante la vigencia del presente Convenio, con excepción de los hijos que sean cargas familiares mayores de 18 años, en que el pago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

5.1.2 Para Trabajadores

El Banco pagará al trabajador que siga y acredite debidamente estudios regulares de enseñanza media, técnica-profesional o universitaria una asignación bruta anual de UF 5 que se pagará conjuntamente con las remuneraciones correspondientes al mes de mayo de los años 2008, 2009, 2010 y 2011. Este beneficio no es compatible con las becas/ayuda que el Banco entrega a algunos de sus trabajadores.

5.2 Becas de Escolaridad

Durante la vigencia del presente Convenio el Banco otorgará anualmente 18 becas para cursar estudios de enseñanza media y para cursar estudios técnicos-profesionales o universitarios de los que serán beneficiarios los hijos cargas familiares de los trabajadores afiliados al Sindicato Empresa Banco de Chile – Edwards, 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



tope anual de un mínimo de UF 3,5 y un máximo de UF 14,5. Los beneficiarios de estas becas serán designados según el reglamento vigente.

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

5.3 Premio al Mérito Académico

El Banco otorgará anualmente 4 Premios al Mérito Académico, ascendentes a la suma de \$500.000.-, por una sola vez, a los hijos de los trabajadores que obtengan el más alto puntaje en cada una de las Pruebas de Selección Universitaria (PSU), en Lenguaje y Comunicación, Matemática, Historia y Ciencias Sociales, y Ciencias, o bien, los exámenes nacionales de ingreso a las universidades del Consejo de Rectores que las reemplacen en el futuro.

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

5.4 Ayuda Jardín Infantil

El Banco pagará a las madres trabajadoras una ayuda de \$ 55.301.- brutos por concepto de ayuda para gastos de Jardín Infantil por cada hijo reconocido como carga familiar que tenga 2 años cumplidos y hasta los 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 se reserva el derecho a verificar la asistencia al Jardín Infantil. No obstante lo anterior se exigirá como requisito esencial que el Jardín Infantil tenga al día su empadronamiento en la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI).

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

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



BENEFICIOS SALUD Y SEGUROS

6

6.1 SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD, DENTAL, GASTO MAYOR

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

6.1.1 Seguro Complementario de Salud, Dental y Gasto Mayor

El Banco otorgará a la Caja de Compensación, a la que se encuentra afiliado fondos para que ésta, a su propio nombre, administre y contrate con una Compañía de Seguros una póliza de seguro de salud que complemente las prestaciones que otorga el sistema de salud previsional, al cual se encuentra afiliado el trabajador de manera que cubra parte de los gastos que corresponda pagar al trabajador después de descontados los reintegros entregados por el beneficio médico de la Institución de Salud Previsional (Isapre), o del Fondo Nacional de Salud (Fonasa), y por la utilización de seguros legales y personales, todo lo anterior según corresponda. Para los efectos anteriormente señalados el Banco incorporará a los trabajadores cubiertos por el Convenio Colectivo vigente, al régimen de prestaciones complementarias de la CCAF de Los Andes de acuerdo al convenio suscrito con ésta de fecha 1° de agosto de 2007. Serán beneficiarios de estos seguros los trabajadores con contrato indefinido y sus cargas familiares reconocidas legalmente, cónyuges e hijos.

6.2 SEGURO DE VIDA

El Banco contratará con una compañía de seguros una póliza de seguro de vida para cada uno de los trabajadores afectos al presente Convenio cuyo contrato individual tenga carácter de indefinido 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 D.L. N° 3500 para los afiliados a este régimen y para quienes se encuentren adscritos al Instituto de Normalización Previsional (INP), cuando reúnan los requisitos que exija este organismo en forma equivalente a los del sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones, como también aquellos casos que sean declarados inválidos por la ley N° 16.744, por disminuir su capacidad de ganancia en un porcentaje igual o superior a los dos tercios. El Banco se obliga a convenir con la compañía aseguradora que el trabajador siniestrado, por sobrevenirle una incapacidad total y permanente, tenga derecho al capital asegurado una vez emitido por el organismo competente al régimen al cual se encuentre afiliado el trabajador, el primer dictamen ejecutoriado que así lo resuelva.

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

El capital asegurado le será pagado directamente por la Compañía de Seguros a los beneficiarios que hubiere designado el trabajador o a sus herederos legales según corresponda, siendo responsabilidad de estos beneficiarios su tramitación. Asimismo, en el caso de invalidez, el capital asegurado será pagado directamente al trabajador, siendo 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 Anexo N° 2.

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

6.3 Préstamos Médicos

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

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

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

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

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

Cada vez que se requiera hacer uso de este beneficio a causa de una derivación médica, previamente se deberá gestionar la respectiva autorización con la asistente social

de la División Recursos Humanos, quién analizará y visará la documentación presentada.

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

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

Pasajes: 100% del gasto desde la ciudad de origen a la ciudad más cercana en donde se preste la atención requerida.

Alojamiento: El Banco bonificará hasta el equivalente a UF 1 diaria por persona, por este concepto. En la ciudad de Santiago se ofrecen convenios, en cuyo caso la bonificación será del 100% dado que cuenta con tarifa convenida.

6.5 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 el año 2009; por haberse realizado el anterior durante el año 2007.

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



BENEFICIOS HABITACIONALES

7

7.1 AYUDA HABITACIONAL

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

Las ayudas que el Banco otorgará al trabajador consistirán en:

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

Queda expresamente convenido que los préstamos que el Banco otorgue a sus trabajadores por la compra de una vivienda deberán ajustarse a la normativa dispuesta al efecto por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras; acreditarse por el trabajador que no es propietario de un inmueble como también su cónyuge en el caso de ser casado, y que la vivienda a adquirir la destinará a su uso personal. También se tendrá derecho al beneficio que establece esta cláusula en caso de ser el trabajador o su cónyuge los propietarios, pero en esta situación se otorgará la ayuda, condicionada a que se garantice al Banco que se venderá la actual propiedad para adquirir otra en su reemplazo.



8.1 Sala Cuna

Cumpliendo con las disposiciones legales vigentes, el Banco reembolsará a toda trabajadora con hijos menores de dos años de edad, los gastos incurridos por concepto de Sala Cuna, correspondientes a \$146.069.- como máximo por mensualidad y \$28.028.- como máximo mensual por concepto de movilización, más una cuota adicional al año por concepto de matrícula, equivalente a una mensualidad como máximo.

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

El Banco se reserva el derecho de verificar la asistencia a la Sala Cuna, calidad de ésta y circunstancias que da lugar a la situación de excepción descrita en el párrafo anterior. Este beneficio también se le otorgará al trabajador que tenga a su cuidado un menor por habersele otorgado judicialmente la tuición o cuidado personal, para lo cual deberá presentar el correspondiente certificado emitido por el Tribunal. Igualmente obtendrá este beneficio el padre en caso de fallecimiento de la madre hasta que el hijo cumpla dos años de edad.

Se exigirá como requisito esencial que la respectiva Sala Cuna tenga al día su empadronamiento en la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y la trabajadora preste servicios efectivos al Banco. Este beneficio también se pagará a las madres que se encuentren con licencia médica hasta por un período máximo de 60 días corridos.

8.2 Carga Duplo

El Banco otorgará una ayuda mensual a todos los trabajadores afectos a este Convenio que tengan hijos con discapacidad determinada por Compín y que sean carga legal del trabajador. El aporte del Banco consistirá en un 80% de los gastos efectivos que la discapacidad demande al trabajador con tope de \$ 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.



9. INDEMNIZACIONES POR TERMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

9.1 INDEMNIZACIONES POR AÑOS DE SERVICIO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA (CUPOS SINDICALES)

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

En cumplimiento de este beneficio, el Banco otorgará al Sindicato un total de 20 cupos por cada año calendario, y no serán acumulables de un año a otro, si estos cupos no son utilizados.

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

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

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

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

10. REAJUSTABILIDAD DE LAS REMUNERACIONES Y BENEFICIOS EXPRESADOS EN DINERO

10.1 REAJUSTABILIDAD INICIAL

A contar del 1° de mayo de 2008, el sueldo base bruto mensual vigente al 30 de abril de 2008, se reajustará en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor (IPC), en el período comprendido entre el 1° de septiembre de 2007 y el 30 de abril de 2008, ambas fechas inclusive.

Este reajuste inicial es incompatible con aquel previsto en el artículo tercero del Convenio Colectivo celebrado entre las mismas partes con fecha 6 de enero de 2005.

10.2 REAJUSTABILIDAD FUTURA

A contar del 1° noviembre de 2008 se reajustarán los citados sueldos base en el 100% de la variación que experimente dicho índice en el período comprendido entre el 1° de mayo de 2008 y el 31 de octubre de 2008, ambas fechas inclusive y así se continuará semestral y sucesivamente hasta el término de la vigencia del Convenio.

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

En todo caso, al 1° de mayo de 2012 deberán estar los sueldos base mensuales brutos reajustados en el Índice de Precios al Consumidor del período que vence el 30 de abril de 2012, sea que corresponda al total o parte del respectivo semestre.

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

con un solo decimal.

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

Durante la vigencia del presente Convenio, todos los beneficios que tengan establecido un monto fijo en pesos se reajustarán por el IPC acumulado el año calendario anterior a contar del 1 de enero de cada año, con excepción del beneficio contemplado en la cláusula 4.5. El valor en pesos de los beneficios expresados en Unidades de Fomento, será el del último día del mes en que se pague el beneficio correspondiente.

En caso que la variación experimentada por el IPC en el período semestral fuese negativa, el Banco no aplicará la reajustabilidad a las remuneraciones y beneficios señalados.

11. VIGENCIA

Este Convenio Colectivo comenzará a regir a contar del 1 de Mayo de 2008. Las partes acuerdan que a partir de los 45 días anteriores al cumplimiento de 42 meses de vigencia del presente Convenio, el Sindicato y el Banco iniciarán negociaciones no regladas, en el marco de los artículos 314 y 351 del Código del Trabajo, a fin de analizar conjuntamente la eventual celebración de un nuevo Convenio Colectivo. Si dichas negociaciones no conducen a la celebración de un nuevo Convenio Colectivo, el presente Convenio regirá hasta el 30 de abril de 2012.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Las siguientes cláusulas transitorias regirán sólo mientras sus condiciones y/o plazos de ejecución se mantengan vigentes. Cumplidas dichas modalidades, las disposiciones transitorias se entenderán respectivamente extinguidas para todos los efectos legales.

Primera cláusula transitoria. Estudio para cargos con remuneración mixta mensual

El Banco se compromete a realizar un estudio para

revisar los mecanismos de escrituración en los respectivos contratos individuales y sus anexos, y de cálculo y pago de comisiones y otras remuneraciones variables, de aquellos cargos con retribución mixta mensual. Será objeto de análisis también los mecanismos de información a los trabajadores, buscando la transparencia y claridad de este sistema de compensación.

El objetivo de este estudio es compatibilizar adecuadamente las exigencias del respectivo negocio y sus particulares características de mercado con el aporte individual o grupal de los equipos asociados al logro de metas.

El Sindicato será informado del inicio, evolución y resultados del estudio aludido, el que estará concluido a más tardar transcurridos ciento ochenta días a partir de la entrada en vigencia del presente Convenio, así como de las acciones que el Banco decida implementar.

Segunda cláusula transitoria. Código de buenas prácticas laborales

2.1. ANTECEDENTES

- a. Los fuertes cambios experimentados en las relaciones sociales y las nuevas realidades del mercado del trabajo, nos desafía como Banco para construir entornos laborales más productivos, humanos y justos, que favorezcan mayores grados de desarrollo.
- b. Constituyen principios y orientaciones ineludibles que asume el Banco para el mejoramiento de las relaciones de trabajo, el avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato, fomentar un mayor equilibrio de las responsabilidades laborales y familiares y erradicar cualquier tipo de arbitrariedad.
- c. Para ello el Banco manifiesta su voluntad y compromiso de trabajar en conjunto con los representantes de los trabajadores a fin de concordar un Código de Buenas Prácticas Laborales, que pueda ser adoptado voluntariamente por las distintas organizaciones sindicales.

2.2 CONSTITUCIÓN DE GRUPO DE TRABAJO

Conforme con lo señalado en el punto anterior, se constituirá

un grupo de trabajo que tendrá la misión de proponer un Código de Buenas Prácticas, que será coordinado por la Gerencia de RRHH e integrado, además, por el Sindicato y que contará con la asistencia técnica de los asesores laborales del Banco y del Sindicato.

2.3 CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS

El grupo de trabajo deberá proponer un Código de Buenas Prácticas, dentro del siguiente marco de acción:

- a. Reafirmar la voluntad del Banco en su rol de empleador de impulsar políticas y medidas que tiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
- b. Generar y/o garantizar condiciones que promuevan la igualdad de oportunidades, en lo relativo al acceso al empleo, la retribución, la promoción, la formación profesional y las condiciones de trabajo.
- c. Fomentar y favorecer la correcta aplicación de las políticas de recursos humanos a fin de crear una cultura de supervisión, alineada con las políticas de RRHH del banco y respetuosa de la legislación laboral vigente.
- d. Propender hacia el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo.

Tercera cláusula transitoria. Nómina de Trabajadores (Anexo N°5)

El Anexo N°5 incluye un listado de trabajadores que son socios del Sindicato y que a la fecha son parte de otros instrumentos colectivos vigentes suscritos por el Banco con las demás organizaciones sindicales de la Empresa.

Estos trabajadores sólo serán parte de este Convenio Colectivo de Trabajo si la Dirección del Trabajo a través de su Departamento Jurídico emite un pronunciamiento favorable que les permita tener tal calidad respecto del presente instrumento colectivo, conforme a solicitud presentada conjuntamente por el Banco y el Sindicato ante ese Departamento Jurídico con fecha 22 de abril de 2008 y que se encuentra pendiente de resolución. De modo tal, que en dicho evento, los trabajadores incluidos en el Anexo N°5 estarán afectados al presente Convenio Colectivo y les será aplicable la definición de "Trabajador" señalada en el número 2 de la cláusula 2 Definiciones de este

instrumento.

De otra manera, esto es, si el pronunciamiento jurídico del referido Departamento fuese desfavorable, en el sentido que no pueden ser parte de de este Convenio Colectivo de Trabajo, se deberá entender que ninguno de los trabajadores incluidos en el Anexo N°5 es parte del presente instrumento colectivo.

Para constancia y señal de plena conformidad se firma el presente Convenio Colectivo en 5 ejemplares de igual tenor y fecha, quedando tres en poder del Banco de Chile, uno en poder del Sindicato que ha concurrido a su celebración y el ejemplar restante se depositará en la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.

Por el BANCO DE CHILE

Fernando Cañas Berkowitz
Gerente General

Jennie Coleman Alvarez
División Recursos Humanos

Por el SINDICATO DE EMPRESA BANCO DE CHILE - EDWARDS

Eduardo Quezada Jimenez

Marco Antonio Candia Diaz

Danilo Montenegro Sarmiento

Francisco Osvaldo Urbina Salinas

Ivan Romero Garcia

Carlos Abarca Oviedo

Francisco Perez Sanchez

ACTA DE ACUERDO

PERMISOS Y LICENCIAS SINDICALES

En Santiago de Chile, a 30 de abril de 2008, entre el Banco de Chile, sociedad anónima del giro de su denominación, representada para estos efectos por su Gerente General don Fernando Cañas Berkowitz, y su Gerente de Recursos Humanos Jennie Coleman Alvarez, ambos con domicilio en Ahumada N° 251, Santiago, por una parte y, por la otra, los Directores del Sindicato de Trabajadores Banco de Chile – Edwards, representado para estos efectos por los señores: Eduardo Quezada Jiménez, Presidente; Marco Antonio Candía Díaz, Secretario; Danilo Montenegro Sarmiento, Tesorero, Francisco Osvaldo Urbina Salinas, Iván Romero García, Carlos Abarca Oviedo y Francisco Pérez Sánchez, Directores; actuando por sí y en representación de la Organización Sindical citada, todos del mismo domicilio ya referido, se ha convenido en materia de permisos y licencias sindicales, lo siguiente:

- 1º El Banco de Chile, atendido lo dispuesto en el Artículo 249 del Código del Trabajo, en especial lo señalado en su inciso final, acuerda conceder 45 horas semanales de permiso sindical a quienes se desempeñen como Presidente, Secretario y Tesorero del Sindicato de Trabajadores Banco de Chile – Edwards, siendo de cargo y costo del Banco el pago de las remuneraciones, beneficios e imposiciones de cargo del empleador que corresponda a los tres Directores Sindicales; ya que todo el tiempo empleado para ellos en labores sindicales, se considerará como efectivamente trabajado tanto para efectos legales como contractuales.
- 2º Los demás dirigentes Sindicales, en materia de permisos y licencias sindicales, se regirán por la disposición de los Artículos 249 y 250 del Código del Trabajo; por consiguiente, la cantidad de horas de que dispondrán para labores sindicales son las que señala la Ley como máximo dependiendo del número de trabajadores afiliados y será de cargo y costo del sindicato el pago de las

remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquellos durante el tiempo de los permisos y de las licencias de que hagan uso.

3° Lo convenido en esta acta de acuerdo regirá entre el 1 de mayo de 2008 y el 30 de abril de 2012, ambos días inclusive.

4° Esta acta pone término de inmediato y en su totalidad a la vigencia del Acta de Acuerdo sobre permisos y licencias sindicales suscrita entre las mismas partes de fecha 6 de enero de 2005, reemplazándola íntegramente

Para constancia y en señal de plena conformidad se firma la presente Acta en tres ejemplares de igual tenor y fecha, quedando uno en poder del Banco de Chile, el otro en poder del Sindicato que ha concurrido a su celebración y el ejemplar restante se depositará en la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.

Fernando Cañas Berkowitz
Gerente General

Jennie Coleman Alvarez
División Recursos Humanos

Por el SINDICATO DE EMPRESA BANCO DE CHILE - EDWARDS

Eduardo Quezada Jimenez

Marco Antonio Candia Diaz

Danilo Montenegro Sarmiento

Francisco Osvaldo Urbina Salinas

Ivan Romero Garcia

Carlos Abarca Oviedo

Francisco Perez Sanchez

NOTAS

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

NOTAS

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

NOTAS

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

NOTAS

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23