

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO



BANCHILE INVERSIONES

Y

SINDICATO EMPRESA DE TRABAJADORES BANCHILE INVERSIONES

En Santiago, a 16 de abril de 2025, entre, por una parte **BANCHILE CORREDORES DE BOLSA S.A.**, Rol Único Tributario N° 96.571.220-8, representada por don José Antonio Díaz Orellana, cédula de identidad N° 13.478.261-7 y don Roberto Carrasco Pinto, cédula de identidad N° 8.408.755-6, todos domiciliados en Enrique Foster Sur N° 20, Piso 6, comuna de las Condes, ciudad de Santiago y **BANCHILE ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.**, Rol Único Tributario N° 96.767.630-6, representada por doña Gabriela Gurovich Camhi, cédula nacional de identidad N° 12.109.343-K y don José Gabriel Palma Contardo cédula nacional de identidad N° 12.628.854-9, todos domiciliados en esta ciudad, Calle Enrique Foster Sur N°20, piso 10, comuna de Las Condes, ciudad de Santiago; ambas empresas declaradas por sentencia judicial como un solo empleador en los términos del artículo 3 del Código del Trabajo, en adelante denominadas conjuntamente también como la "Empresa" o el "Empleador", dirección de correo electrónico remuneraciones@banchile.cl y, por la otra, los trabajadores afiliados al **SINDICATO EMPRESA DE TRABAJADORES BANCHILE INVERSIONES, R.S.U.** N° 13.01.4600, todos los cuales se individualizan en nómina anexa denominada "ANEXO N°1", la que debe entenderse como parte integrante de este convenio colectivo, representados todos ellos, en calidad de comisión negociadora, por el directorio de la mencionada entidad sindical, integrado por los señores Felipe Aravena Soto, José Faúndez Cerda, Francisco Moya López y Pablo Barra Cáceres, todos domiciliados en Pasaje Huérfanos N° 640 B oficina 21, comuna y ciudad de Santiago, dirección de correo electrónico contacto@sindicatobanchile.cl, se ha acordado celebrar el siguiente convenio colectivo de trabajo:

PRIMERA: CONVENIO COLECTIVO.

Las partes dejan testimonio que el presente instrumento tiene el carácter de Convenio Colectivo de Trabajo y constituye el único documento que rige las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones y beneficios entre la Empresa y los trabajadores individualizados en la nómina del ya mencionado ANEXO N°1, todo lo cual se entiende sin perjuicio de la plena validez de las estipulaciones

contenidas en los contratos individuales de trabajo en aquellas materias no reguladas por este instrumento colectivo.

SEGUNDA: PROPÓSITO.

Se deja expresa constancia que es plena intención de las partes:

- Fijar de forma clara y en el presente documento, las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones y beneficios que regirán entre las partes del presente convenio colectivo de trabajo, de acuerdo a lo que señala el artículo 320 del Código del Trabajo.
- Mantener y promover buenas relaciones entre las partes afectas al presente instrumento colectivo de trabajo, como también las vías necesarias para la pronta e inmediata resolución de conflictos de carácter laboral, durante su vigencia.

Se deja, además, constancia que el presente convenio colectivo de trabajo afecta, por una parte, a las empresas **BANCHILE CORREDORES DE BOLSA S.A. y BANCHILE ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.** y, por la otra, a los trabajadores afiliados al **SINDICATO EMPRESA DE TRABAJADORES BANCHILE INVERSIONES**, todos quienes se incluyen en la nómina del **ANEXO N°1** que, para todos los efectos legales y contractuales, constituye parte integrante del mismo.

TERCERA: DEFINICIONES.

- **Convenio, convenio colectivo, convenio colectivo de trabajo:** Estas expresiones se refieren al presente convenio colectivo de trabajo.
- **Trabajador, trabajadores, dependientes o personal:** Cada vez que en este convenio colectivo de trabajo se mencionen estas expresiones, se entenderá que se alude a todos aquellos trabajadores individualizados en el **ANEXO N°1** adjunto, con contrato de trabajo vigente que prestan servicios en **BANCHILE CORREDORES DE BOLSA S.A.** o en **BANCHILE ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.**, y que son parte del presente convenio colectivo de trabajo.
- **Empleador o Empresa:** Cada vez que en el presente convenio colectivo se mencione o reproduzcan algunas de las palabras señaladas, se entenderán referidas a **BANCHILE CORREDORES DE BOLSA S.A. y BANCHILE ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.**



- **Cargas familiares:** Cuando en el presente Convenio Colectivo se haga mención a este concepto, se entenderá que son aquellas reconocidas por el organismo previsional respectivo, de acuerdo con la legislación vigente.
- **Índice de Precios al Consumidor:** Cada vez que se haga mención a este término, se refiere al índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o al organismo que lo reemplace.
- **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 dos decimales.
- **Valor de los beneficios:** Las partes acuerdan que todos los montos y cantidades monetarias o expresadas en Unidades de Fomento señaladas en el presente convenio colectivo de trabajo, se refieren a montos brutos, salvo expresión en contrario.

CUARTA: DE LOS SUELDOS BASE.

La Empresa y la Comisión Negociadora de los trabajadores, dejan constancia que, para efectos del presente convenio colectivo, el sueldo base mensual de cada trabajador afecto a este convenio colectivo, corresponde al que cada uno de ellos se encuentre percibiendo al 31 de marzo de 2025, sueldo que no es necesario consignar en este instrumento por constar debidamente especificado en los respectivos contratos de trabajo individuales y/o liquidaciones de remuneraciones.

La Empresa, en forma extraordinaria, a partir del 1 de abril de 2025 y por una única vez durante la vigencia del presente convenio colectivo de trabajo, reajustará los sueldos base de los trabajadores afectados al mismo en \$60.000.- (sesenta mil pesos) brutos.

La Empresa, a partir del 1 de abril de 2025, pagará a los trabajadores afectados al presente convenio colectivo que tengan una jornada de trabajo de 39 horas semanales y que de acuerdo a sus respectivos contratos individuales perciban sólo remuneración fija, un monto por dicho concepto no inferior a \$950.000.- (novecientos cincuenta mil pesos) brutos mensuales, considerando la sumatoria de su sueldo base y el anticipo mensual de gratificación.

QUINTA: GRATIFICACIÓN.

A contar de la entrada en vigencia del presente convenio colectivo, la Empresa pagará a los trabajadores afectos al mismo, que tengan pactada una jornada ordinaria de 39 horas semanales, una gratificación legal anual de conformidad al artículo 50 del Código del Trabajo, equivalente a un 25% (veinticinco por ciento) de las remuneraciones percibidas durante el respectivo ejercicio comercial, con un tope máximo anual de 4,75 ingresos mínimos mensuales. Tratándose de aquellos trabajadores que en sus contratos individuales de trabajo tengan convenida una jornada parcial, el límite máximo antes indicado, se reducirá proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo.

La Empresa abonará mensualmente a cada trabajador un doceavo de 4,75 ingresos mínimos mensuales o su proporción en el caso de las jornadas parciales, que se pagará conjuntamente con las remuneraciones de cada mes. En caso de modificación legal del monto del ingreso mínimo mensual, los anticipos se ajustarán a este nuevo valor y los ya otorgados por dicho concepto se reliquidarán en razón del nuevo valor, pagando la diferencia en el mismo mes en que se verifique el incremento, pero ajustando aquellos en la variación que se indica en el artículo 63 del Código del Trabajo.

Se deja constancia que con el cumplimiento por parte de la Empresa de la obligación de que dan cuenta los párrafos anteriores de esta cláusula, queda eximida de la obligación establecida en el artículo 47 del Código del Trabajo, sea cual fuere la utilidad líquida que obtenga en sus ejercicios comerciales.

SEXTA: BONO POR FUNCIONES DE VIGILANTE.

La Empresa, otorgará a aquellos trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo contratados para desarrollar las labores de Vigilante y mientras aquellos ejecuten efectivamente dichas funciones y con un mínimo de antigüedad de tres meses en la Empresa, un Bono anual bruto equivalente a 3 UF (tres unidades de fomento) que se pagará a más tardar en el mes de marzo de cada año de vigencia de este instrumento y conjuntamente con las remuneraciones de dicho mes.



SÉPTIMA: ASIGNACIÓN DE COLACIÓN Y COLACIÓN NOCTURNA.

La Empresa seguirá otorgando a los trabajadores afectos al presente convenio colectivo de trabajo, una Asignación de Colación por un valor de \$7.353.- (siete mil trescientos cincuenta y tres pesos), por cada día efectivamente trabajado.

Para los efectos del pago de este beneficio, se considerarán como efectivamente trabajados aquellos días hábiles en que el trabajador se encontrare haciendo uso de feriado legal o permisos legales o convencionales.

El pago de la suma que corresponda por este concepto se liquidará y pagará conjuntamente con el resto de las remuneraciones del trabajador, en el mes que corresponda.

Por concepto de colación nocturna la Empresa reembolsará a los trabajadores que deban desempeñar funciones después de las 21:30 horas y debidamente autorizadas por su jefatura, la suma de hasta \$7.353.- (siete mil trescientos cincuenta y tres pesos), por jornada nocturna efectivamente trabajada. La jefatura respectiva, deberá gestionar el reembolso de acuerdo al protocolo vigente.

OCTAVA: ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN.

La Empresa pagará a cada trabajador afecto al presente convenio colectivo de trabajo, una asignación de movilización por la suma de \$88.000.- (ochenta y ocho mil pesos) mensuales, la que será pagada en forma proporcional a los días efectivamente trabajados.

El pago de la suma que corresponda por este concepto se liquidará y pagará conjuntamente con el resto de las remuneraciones del trabajador en el mes que corresponda.

Para los efectos del pago de este beneficio, se considerarán como efectivamente trabajados aquellos días hábiles en que el trabajador se encontrare haciendo uso de feriado legal o permisos legales o convencionales.

NOVENA: REGALO DE NAVIDAD.

La Empresa seguirá otorgando a todos sus trabajadores, incluidos aquellos afectos al presente convenio colectivo, que tengan hijos de hasta 12 años de edad cumplidos al 31 de diciembre de cada año y que se encuentren registrados en los sistemas de la Gerencia de Gestión Para las Personas con contrato vigente al 31 de octubre de cada año y que se mantenga vigente a la fecha de entrega, una tarjeta Giftcard

por un monto bruto equivalente a UF 1.- (una unidad de fomento), del valor que dicha unidad tenga fijado el primer día del mes de diciembre de cada año, la que se entregará a más tardar el día 10 de diciembre de cada año.

DÉCIMA: AGUINALDO DE NAVIDAD.

La Empresa seguirá pagando a todos sus trabajadores, incluidos aquellos afectos al presente convenio colectivo que posean contrato vigente al 31 de octubre de cada año y que se mantenga vigente a la fecha del pago, un Aguinaldo de Navidad equivalente a la suma bruta de UF 8.- (ocho unidades de fomento) al valor que ésta tenga el primer día del mes de diciembre, el cual se devengará conjuntamente con las remuneraciones del mes de noviembre del mismo año.

UNDÉCIMA: JORNADA DE CELEBRACIÓN DE NAVIDAD LA EMPRESA.

La Empresa, seguirá organizando para todos sus trabajadores, incluidos aquellos que forman parte del presente convenio colectivo, una jornada familiar de fin de año, con el objeto de celebrar la Navidad. Esta actividad se realizará en Fantasilandia u otro establecimiento de similares características, con derecho al acceso a todos los juegos habilitados por dicho establecimiento, entregándose vales de comida al trabajador, cónyuge o conviviente de unión civil y los hijos menores de 18 años que se encuentran registrados en los sistemas de la Gerencia de Gestión Para las Personas.

La fecha de desarrollo de esta actividad se informará a los trabajadores, vía mail para generar una nómina de inscripción, en la cual se indicará el mínimo y máximo de entradas que estarán a disposición por trabajador, al igual que los tickets de comida que serán otorgados.

DUODECIMA: BONO INVIERNO.

La Empresa pagará a los trabajadores afectos al presente convenio colectivo de trabajo, un bono anual bruto, que se liquidará y pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes de junio de cada año durante la vigencia de este instrumento, para colaborar con los mayores gastos de calefacción (electricidad, gas, o parafina) en que aquellos deban incurrir durante la estación de invierno, el cual ascenderá al monto equivalente a UF 3.- brutas (tres unidades de fomento), al valor que dicha unidad tenga al último día del mes de su pago.

DÉCIMA TERCERA: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS.

La Empresa seguirá pagando a todos sus trabajadores, incluidos aquellos afectos al presente convenio colectivo que posean contrato vigente al 31 de julio de cada año y se mantengan vigentes a la fecha del pago, un Aguinaldo de Fiestas Patrias equivalente a la suma bruta de UF 7.- (siete unidades de fomento), al valor que ésta tenga el último día del mes de septiembre, el cual se devengará conjuntamente con las remuneraciones de dicho mes.

A más tardar el día 10 de septiembre, se anticipará un monto líquido aproximado, reliquidándose el valor total del beneficio conjuntamente con el pago de la remuneración del mes de septiembre.

DÉCIMA CUARTA: ASIGNACIÓN DE VACACIONES.

La Empresa seguirá pagando a todos sus trabajadores, incluidos aquellos afectos al presente convenio colectivo, hasta dos veces en el año, una Asignación Bruta ascendente a UF 12 (doce unidades de fomento) a aquellos trabajadores que soliciten y se les conceda un período de vacaciones legales igual o superior a diez días hábiles continuos. Estos mismos trabajadores si hacen uso de otros cinco días hábiles adicionales de vacaciones (continuos o discontinuos) enterando un total de al menos quince días hábiles en un mismo año calendario, recibirán un bono adicional de UF 6.- (seis unidades de fomento).

Aquellos trabajadores que habiendo hecho uso de quince días hábiles de vacaciones y soliciten otros cinco días hábiles adicionales de vacaciones (continuos o discontinuos) enterando un total de veinte días en un mismo año calendario, recibirán un bono adicional de UF 6.-. (seis unidades de fomento).

Con todo, el monto total en unidades de fomento a pagar por este beneficio, en un mismo año calendario, no superará UF 24 (veinticuatro unidades de fomento). A excepción en que el periodo de vacaciones inicie en diciembre y finaliza en enero del año siguiente, por lo cual el bono correspondiente a este periodo se computara para el año en que inicia el feriado legal.

Para los efectos del pago de este beneficio se considerará el valor que tenga la unidad de fomento el último día del mes en que se efectúe el pago de dicha asignación.

El pago de este beneficio se realizará conjuntamente con las remuneraciones del mes en que el trabajador haya presentado el comprobante de vacaciones debidamente firmado a la Gerencia de Gestión Para las Personas, siempre que dicha presentación se efectúe antes del día 16 del mes

correspondiente. Pasada esa fecha, el pago se realizará junto con las remuneraciones del mes siguiente.

Las partes acuerdan que en caso de que el trabajador, por cualquier motivo, no hiciera uso efectivo del período de vacaciones igual o superior a 10 días o 15 días, según corresponda, y que dan lugar al devengamiento de este beneficio y dichas asignaciones le hubieren sido pagadas, el Empleador quedará facultado para descontarlas de la remuneración del mes inmediatamente siguiente.

DÉCIMA QUINTA: ASIGNACIÓN DE ÚTILES ESCOLARES.

La Empresa seguirá otorgando para todos sus trabajadores, incluidos aquellos que forman parte del presente convenio colectivo, que posean una antigüedad mínima en la Empresa de tres meses a la fecha de presentación de la solicitud y cuenten con contrato indefinido, una Asignación Anual de Útiles Escolares equivalente a UF 5.- brutas (cinco unidades de fomento) por cada hijo que se encuentre cursando estudios hasta Cuarto año de Enseñanza Media y de UF 6.- brutas (seis unidades de fomento) para aquellos que se encuentren cursando estudios en alguna Institución de Enseñanza Superior o Escuelas Matrices de la Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad e Investigaciones de Chile. Para hacer efectivo este beneficio, el trabajador deberá presentar su solicitud a la Gerencia de Gestión Para las Personas acompañando el correspondiente certificado de alumno regular hasta el 11 de marzo de cada año, en cuyo caso el pago se hará efectivo conjuntamente con las remuneraciones ordinarias de dicho mes y, por el contrario, si aquello se verifica con posterioridad a dicha fecha y hasta el día 8 de abril, se pagará conjuntamente con las remuneraciones ordinarias de este último mes. Luego del 8 de abril de cada año el trabajador no podrá presentar solicitud alguna caducando de pleno derecho este beneficio.

DÉCIMA SEXTA: ASIGNACIÓN Y PERMISO POR MATRIMONIO O ACUERDO DE UNIÓN CIVIL.

La Empresa, seguirá otorgando para todos sus trabajadores, incluidos aquellos que forman parte del presente convenio colectivo, que posean una antigüedad mínima en la Empresa de tres meses y cuenten con contrato indefinido, un permiso pagado de 7 días hábiles con ocasión de la Celebración de Matrimonio Civil o Religioso o Acuerdo de Unión Civil, cuyo uso podrá hacerse efectivo desde la fecha de dicha celebración y hasta tres meses con posterioridad a la misma.

Los días de permiso otorgados por la ley por igual motivo se imputarán a aquellos previstos en el párrafo anterior.

Del mismo modo, la Empresa seguirá pagando a todos sus trabajadores, incluidos aquellos que forman parte del presente convenio colectivo, que posean una antigüedad mínima en la Empresa de tres meses y cuenten con contrato indefinido, una asignación equivalente a UF 7.- brutas (siete unidades de fomento) con motivo de la celebración de Matrimonio Civil o Acuerdo de Unión Civil, al valor que esa unidad tenga a la fecha del último día del mes de dicha celebración.

Para obtener este beneficio el trabajador deberá presentar en la Gerencia de Gestión Para las Personas el respectivo Certificado de Matrimonio o de Acuerdo de Unión Civil emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

El pago de la asignación se realizará conjuntamente con la liquidación y pago de las remuneraciones del mes en que se acredite la celebración del matrimonio o acuerdo antes señalados, siempre que el respectivo certificado se presente por el trabajador antes del día 15 del mes que corresponda. Pasada dicha fecha, el pago se realizará junto con las remuneraciones del mes siguiente.

DÉCIMA SÉPTIMA: ASIGNACIÓN Y PERMISOS POR FALLECIMIENTO.

La Empresa seguirá pagando a todos sus trabajadores, incluidos aquellos que forman parte del presente convenio colectivo, que posean contrato indefinido, una asignación por fallecimiento en los casos y montos que a continuación se indican:

- UF 24 brutas (veinticuatro unidades de fomento) con motivo de fallecimiento del cónyuge, hijo e hijo mortinato del trabajador.

En el caso de fallecimiento de los hijos, si ambos padres fueran trabajadores de la Empresa, la referida asignación sólo podrá ser percibida por la madre.

- UF 12 brutas (doce unidades de fomento) por el fallecimiento del padre o madre del trabajador.
- UF 12 brutas (doce unidades de fomento) sólo a la madre trabajadora en el caso de pérdida del hijo sobre quince semanas de gestación, debiendo acreditarse el embarazo y la pérdida mediante los certificados médicos correspondientes.

El pago de la asignación se realizará conjuntamente con la liquidación y pago de las remuneraciones del mes en que se acredite la defunción, siempre que el respectivo certificado se presente por el trabajador antes del día 15 del mes que corresponda. Pasada dicha fecha, el pago se realizará junto con las remuneraciones del mes siguiente.

En materia de permisos por fallecimiento de cónyuge o hijo, el trabajador tendrá derecho a 2 días hábiles adicionales a aquellos que el artículo 66 del Código del Trabajo establece para estos casos.

En materia de permisos por fallecimiento de padre o madre del trabajador, el trabajador tendrá derecho a dos días hábiles adicionales a aquellos que se establecen en el artículo 66 del Código del Trabajo.

En materia de permisos por fallecimiento de hijo en período de gestación, el trabajador tendrá derecho a tres días hábiles adicionales a aquellos que se establecen en el artículo 66 del Código del Trabajo.

En el caso de fallecimiento de hermanos o hermanas del trabajador la Empresa concederá un permiso de dos días hábiles pagados y dos días hábiles adicionales también pagados en el caso que el funeral se realice en una Región distinta a aquella en que reside el trabajador.

En el caso de fallecimiento de abuelas o abuelos del trabajador la Empresa concederá un permiso de cuatro días hábiles pagados y dos días hábiles adicionales también pagados en el caso que el funeral se realice en una Región distinta a aquella en que reside el trabajador.

Para hacer efectivas estas asignaciones el trabajador o trabajadora deberá acreditar ante la Gerencia de Gestión Para las Personas la filiación con el fallecido, presentar el correspondiente certificado de defunción y/o los certificados médicos, según corresponda.



DÉCIMA OCTAVA: ASIGNACIÓN Y PERMISOS POR NACIMIENTO.

La Empresa seguirá pagando a todos sus trabajadores, incluidos aquellos que forman parte del presente convenio colectivo, que posean una antigüedad mínima en la Empresa de tres meses y cuenten con contrato indefinido, una asignación por nacimiento de cada hijo equivalente a UF 6,5. Brutas (seis coma cinco unidades de fomento) al valor que dicha unidad tuviere el último día del mes de su pago. En caso que ambos padres fueren trabajadores de la Empresa, solo la madre tendrá derecho a esta asignación.

Para hacer efectiva esta asignación el trabajador deberá presentar ante la Gerencia de Gestión Para las Personas el correspondiente certificado de nacimiento.

El pago de la asignación se realizará conjuntamente con la liquidación y pago de las remuneraciones del mes en que se acredite el nacimiento, siempre que el respectivo certificado se presente por el trabajador antes del día 15 del mes que corresponda. Pasada dicha fecha, el pago se realizará junto con las remuneraciones del mes siguiente.

DÉCIMA NOVENA: PERMISO ESPECIAL TRABAJADORES CON ENFERMEDADES BASE O CRÓNICAS.

La Empresa concederá a todos sus trabajadores, incluidos aquellos que forman parte del presente convenio colectivo, dos días hábiles de permiso pagado durante cada año calendario para situaciones médicas relacionadas con la enfermedad que les afecta, previamente acreditada con el respectivo certificado médico ante la Gerencia de Gestión Para las Personas.

Para hacer uso de este beneficio, los trabajadores deben dar aviso al Empleador con una semana de anticipación a la de realización de los exámenes o de la atención médica; asimismo, deben presentar con posterioridad a ésta, en un plazo no mayor a 30 días, los comprobantes suficientes que acrediten la realización de los exámenes o de la atención médica en la fecha correspondiente al uso del permiso.

Estos permisos podrán ser usados en forma fraccionada de medios días, no tendrán deducción por concepto de asignaciones de colación y movilización.

VIGÉSIMA: CARGA DUPLO.

La Empresa seguirá otorgando a todos sus trabajadores que tengan hijos con discapacidad certificada como Carga Duplo por los organismos competentes (Compin), una ayuda mensual de UF 10.- (diez unidades de fomento) al valor que dicha unidad tenga el último día del mes de su pago, por cada hijo que el trabajador tenga en esta condición. La forma para hacer uso de este beneficio se informará a todos los trabajadores, bajo los canales de comunicación establecidos por la Empresa. En el caso de que ambos padres sean trabajadores de la Empresa esta ayuda se pagará únicamente a la madre.

VIGÉSIMA PRIMERA: SEGURO DE VIDA Y SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD, CATASTRÓFICO Y DENTAL.

La Empresa continuará contratando con una o más Empresas aseguradoras, una o más pólizas que otorguen al trabajador cobertura por siniestros que afecten la vida, la salud y salud dental. Las que se registrarán por las condiciones establecidas en la o las respectivas pólizas y cuya prima o primas serán de cargo y costo de la Empresa.

Con todo, cada vez que se requiera la renovación de dicho seguro, la Empresa dará a conocer, a la directiva sindical compareciente, con anticipación de la celebración de la póliza de seguro respectiva, las condiciones de ésta, a fin de recibir los aportes que dicha directiva quiera formular para mejorarla sin que ello pueda derivar en un mayor valor de la prima.

VIGÉSIMA SEGUNDA: UNIFORMES.

La Empresa continuará otorgando a todos sus trabajadores, incluidos aquellos afectos al presente convenio colectivo, un uniforme corporativo al personal que se desempeñe como Secretaria, Asistente Operativo y Cajeros (siendo extensivo para aquellos trabajadores que atienden directamente al público en sucursales que lo soliciten), sin costo alguno para ellos una vez al año, de acuerdo al siguiente detalle:

a) Vigilantes privados:

- 4 ternos por año, dos para la temporada de invierno y otros dos para la de verano.
- 6 camisas al año
- 6 corbatas al año
- 1 buzo cada 2 años
- 2 pares de zapatos al año

b) Asistentes operativos y cajeros.

Hombres

- 2 ternos
- 3 camisas
- 3 corbatas
- 1 par de zapatos

Mujeres

- 2 blusas
- 1 falda y 1 pantalón, 2 pantalones o 2 faldas.
- 1 abrigo en invierno
- 1 chaqueta o blazer en verano
- 1 par de zapatos

Estos implementos se entregarán dos veces por año, uno para la temporada de invierno y otro para la de verano.

No obstante lo anterior, sólo tratándose de aquellos trabajadores que se desempeñen como Asistentes Operativos, en reemplazo del otorgamiento de las prendas detalladas precedentemente en este literal y sólo para la temporada de verano, podrán solicitar la entrega de los siguientes implementos:

- 2 pantalones
- 3 poleras corporativas
- 1 par de zapatos

El uso del uniforme es de carácter obligatorio y deberá ser usado en forma permanente, según el calendario publicado en la Intranet de la Empresa.

VIGÉSIMA TERCERA: BENEFICIO DE SALA CUNA Y AYUDA DE JARDÍN INFANTIL.

La Empresa seguirá otorgando a todos sus trabajadores, incluidos aquellos afectos al presente convenio colectivo, el beneficio de sala cuna en los términos previstos en el artículo 203 del Código del Trabajo.

Para tales efectos la Empresa mantiene convenios con Sala Cuna Vitamina y Sodexo Párvulo Pass cuyas salas cuna asociadas cuentan con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación, siendo de cargo y costo de la Empresa el pago total del beneficio de sala cuna lo que incluye el valor real de la matrícula y mensualidad. La Empresa se reserva el derecho de modificar o incorporar otras opciones similares a Sala Cuna Vitamina o Sodexo Párvulo Pass, a través de las cuales se pone a disposición de las trabajadoras este beneficio, debiendo la interesada dar aviso a la Gerencia de Gestión Para las Personas aportando los antecedentes requeridos para hacer efectivo el mismo.

La Empresa por motivos debidamente calificados puede legalmente determinar la Sala Cuna a la que deberá asistir el hijo de la trabajadora.

De igual manera, todos los trabajadores que tengan derecho al Beneficio de Sala Cuna recibirán el pago de una Asignación de Movilización especial equivalente a \$88.000.- (ochenta y ocho mil pesos) mensuales para la ida y regreso del menor al establecimiento.

Por otra parte, la Empresa seguirá otorgando a todos sus trabajadores, incluidos aquellos que forman parte del presente convenio colectivo que sean madre o padre de un hijo mayor de dos años y hasta que aquel ingrese a Prekinder y a cualquier trabajador que se le haya confiado por sentencia judicial el cuidado personal de algún menor de tales edades, que posean una antigüedad mínima en la Empresa de tres meses y que cuenten con contrato indefinido, una ayuda para Jardín Infantil ascendente a la suma de UF 4,5.- (cuatro coma cinco unidades de fomento) mensuales brutos. En el caso que ambos padres sean trabajadores de la Empresa, la referida ayuda se pagará únicamente a aquel de los dos que tenga a su cargo el cuidado personal del menor.

Para hacer efectiva esta asignación el trabajador deberá presentar ante la Gerencia de Gestión Para las Personas, la correspondiente Boleta o Factura de la institución de educación debidamente reconocida por el Estado.

El pago de la asignación se realizará conjuntamente con la liquidación y pago de las remuneraciones del mes que corresponda, previa acreditación del pago efectuado con la respectiva Boleta o Factura antes del día 10 del mes que corresponda. Cuando las acreditaciones se efectúen pasado el día 10 del mes, la asignación se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes inmediatamente siguiente. Con todo, no podrán hacerse valer acreditaciones de pago realizados con una antigüedad superior a dos meses.

VIGÉSIMA CUARTA: AYUDA EXTRAORDINARIA POR CUIDADO MENOR DE 2 AÑOS.

En aquellos casos de excepción y en que como consecuencia de un diagnóstico médico que prescriba que el menor se encuentra inhabilitado para asistir a un establecimiento de Sala Cuna, cuando en el lugar donde la trabajadora presta sus servicios no existiese sala cuna o dicho servicio no se preste durante la jornada de trabajo de la madre trabajadora, la Empresa seguirá pagando a todos sus trabajadores, incluidos aquellos afectos al presente convenio colectivo, una ayuda extraordinaria a modo de reembolso de gastos para los efectos de contribuir con las expensas de cuidado del menor,

por un monto equivalente al valor promedio mensual, determinado una vez al año en el mes de enero, que tengan las salas cunas de la región en la cual la madre trabajadora tenga su domicilio o residencia o trabaje.

En cuanto a los permisos para alimentar al menor en estas condiciones, la madre tendrá derecho a que se le otorgue el tiempo de traslado en el caso de hacer uso del derecho de alimentación al término de la jornada diaria.

VIGÉSIMA QUINTA: AYUDA HABITACIONAL.

Los trabajadores con una antigüedad, igual o superior a un año y que cumplan los requisitos exigidos para ser sujetos de créditos, podrán optar en una oportunidad, mientras subsista la calidad de trabajador de la Empresa, con contrato a plazo indefinido, a las ayudas que más adelante se indican cuando adquieran una primera vivienda bajo la modalidad de mutuo hipotecario por intermedio del convenio vigente con la Banca Propia del Banco de Chile. Las ayudas consistirán en:

1. Tasación
2. Estudio de Títulos
3. Gastos Notariales

Con todo, en caso que Banca Propia del Banco de Chile no le otorgue el mutuo hipotecario al trabajador y otra institución financiera si se lo conceda, en las mismas condiciones de plazo y monto solicitadas, para la adquisición de una primera vivienda, se le pagará por los conceptos antes mencionados y por una sola vez, una ayuda consistente en la suma de hasta UF 6,5.- Brutas (seis coma cinco unidades de fomento). Para exigir el pago de la ayuda, el trabajador deberá acreditar la compra de la vivienda con el mutuo hipotecario otorgado. Este beneficio será incompatible con la ayuda habitacional que se otorga a través de la Banca Propia del Banco de Chile.

VIGESIMA SEXTA: RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD.

La Empresa continuará otorgando a todos sus trabajadores que posean contrato vigente a la fecha de su pago, formen parte o no de este convenio colectivo, un reconocimiento en relación a los años de antigüedad que aquellos cumplan durante la vigencia del mismo.

Dicho reconocimiento por cumplimiento de antigüedad consistirá en un bono en dinero o en un obsequio en especie que será pagado conjuntamente con las remuneraciones del mes en que cada trabajador entera los años de antigüedad premiados durante los años de vigencia de este convenio colectivo, y según sea la antigüedad que el trabajador tenga cumplida a esa fecha y de acuerdo a tabla siguiente:

ANTIGÜEDAD	RECONOCIMIENTO
5 años	UF 6
10 años	UF 9
15 años	UF 15
20 años	Una renta mensual bruta, con un tope equivalente al máximo legal mensual imponible para efectos de seguridad social.
25 años	3.500.- "Dólares – Premio de Travel Club" para ser canjeados en viajes o productos Travel Club.
30 años	Un reloj de joyería fina (valor aproximado de \$3.000.000, marca Rolex, Longines, o Mega o calidad similar) ó cambiarlo por 3.500 Dólares - PremioTravel Club para canjearlos por viajes o productos ofertados por Travel Club.
35 años	3.500.- "Dólares – Premio de Travel Club" para ser canjeados en viajes o productos Travel Club.
40 años	3.500.- "Dólares – Premio de Travel Club" para ser canjeados en viajes o productos Travel Club.

VIGÉSIMA SÉPTIMA: BENEFICIOS BANCHILE INVERSIONES.

Las partes declaran y dejan expresa constancia que junto con los beneficios estipulados en las cláusulas de este instrumento, la Empresa seguirá otorgando a los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo, aquellos beneficios que la Empresa ha venido concediendo a todos sus trabajadores y que se encuentran publicados en la Intranet BI de la Empresa, en las mismas condiciones, con las mismas características, periodicidades, oportunidades, montos y requisitos, de acuerdo al detalle que corresponda respecto de cada uno de ellos y que se contienen en dicha Intranet.

De esta manera, la Empresa seguirá otorgando, entre otros:

- ✓ **Vacaciones Días Adicionales:** Otorgamiento de 2 ó 3 días adicionales de vacaciones, según el trabajador solicite 10 ó 15 días consecutivos respectivamente en el periodo comprendido entre los meses de abril y noviembre, siempre que el trabajador no acumule más de dos períodos de vacaciones como saldo.
- ✓ **Nueva Jornada Maternal:** Horarios de salida preferentes en caso de prestación de servicios en media jornada y al regreso del permiso post natal parental.

- ✓ **Pago Licencias Médicas Maternales:** La Empresa mantendrá a la trabajadora que haga uso de licencias médicas maternales su remuneración íntegra, debiendo la trabajadora reembolsar a la Empresa el valor del subsidio que debe recibir de la institución de salud correspondiente.
- ✓ **Medio Día por Cumpleaños:** Para los trabajadores con contrato indefinido y cuyo cumpleaños sea en día hábil.
- ✓ **Horario Flexible:** Posibilidad de adelantar y/o retrasar los horarios de ingreso y salida.
- ✓ **Salida Anticipada en Fin de Semana Largo:** Posibilidad de retirarse anticipadamente en vísperas de Fin de Semana Largo.
- ✓ **Día Banchile Inversiones:** Dos días de permiso pagados al año para la realización de diligencias personales y trámites administrativos. Estos días se podrán usar a razón de medios días durante igual período.
- ✓ **Permiso Cambio de Domicilio:** Dos días de permiso al año, el que debe utilizarse en la fecha del cambio, presentando al área de Remuneraciones de GPP la documentación que así lo acredite.
- ✓ **Premio a Mejor Rendimiento:** Reconocimiento para los hijos de los trabajadores que cursen Enseñanza Media con rendimiento académico destacado.
- ✓ **Nuestros Hijos en Banchile Inversiones:** Visitas guiadas a los hijos de los trabajadores.
- ✓ **Depósito en cuenta corriente:** Depósito mensual de remuneraciones en cuenta corriente o Cuenta Vista, personal del trabajador.
- ✓ **Examen Preventivo de Salud:** Para trabajadores y trabajadoras mayores de 30 años, cada dos años.
- ✓ **Promociones y Ascensos:** Reconocimiento en caso de promoción del trabajador a un nuevo nivel de cargo.
- ✓ **Padres Banchile Inversiones:** Dos días de permiso pagado al padre al segundo mes de nacido el hijo y un día de permiso pagado al tercer y cuarto mes de vida.

Con todo y sin perjuicio de la enunciación anterior, la Empresa seguirá otorgando a todos sus trabajadores, incluidos aquellos afectos al presente convenio colectivo, todos aquellos beneficios y condiciones comunes de trabajo que, no obstante no aparecen mencionados precedentemente, se otorgan de manera regular y periódica a todos ellos.

VIGÉSIMA OCTAVA: ASIGNACIÓN POR TRABAJO REMOTO O TELETRABAJO.

La Empresa continuará pagando a todos sus trabajadores afectos o no a este instrumento colectivo, una asignación de \$44.120 (cuarenta y cuatro mil ciento veinte pesos) líquidos mensuales, o su proporción por los días efectivamente trabajados a fin de compensar los diversos gastos operacionales y desgaste de elementos de propiedad del trabajador.

Esta asignación procederá cada vez que la Empresa deba implementar la modalidad de trabajo remoto o teletrabajo con el objeto de atender la necesidad de mantener la debida continuidad operacional de la Empresa, el resguardo de sus trabajadores y sus familias, ante eventuales contingencias sanitarias, catástrofes u otras razones de similares características.

VIGÉSIMA NOVENA: REAJUSTABILIDAD.

La Empresa reajustará semestralmente el sueldo base de los trabajadores afectos a este Convenio Colectivo en un porcentaje igual al 100% (cien por ciento) de la variación experimentada por el índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el Organismo que lo reemplace, en los 6 meses inmediatamente anteriores a cada reajuste, en la siguiente forma y fechas:

A partir del 1 de junio de 2025, en el 100% (cien por ciento) de la variación experimentada por el índice de Precios al Consumidor habida en el período comprendido entre el 1 de diciembre 2024 y el 31 de mayo de 2025;

A partir del 1 de diciembre de 2025, en el 100% (cien por ciento) de la variación experimentada por el índice de Precios al Consumidor habida en el período comprendido entre el 01 de junio de 2025 y el 30 de noviembre de 2025;

A partir del 1 de junio de 2026, en el 100% (cien por ciento) de la variación experimentada por el índice de Precios al Consumidor habida en el período comprendido entre el 1 de diciembre de 2025 y el 31 de mayo de 2026;

A partir del 1 de diciembre de 2026, en el 100% (cien por ciento) de la variación experimentada por el índice de Precios al Consumidor habida en el período comprendido entre el 1 de junio de 2026 y el 30 de noviembre de 2026;

A partir del 1 de junio de 2027, en el 100% (cien por ciento) de la variación experimentada por el índice de Precios al Consumidor habida en el período comprendido entre el 1 de diciembre de 2026 y el 31 de mayo de 2027;

A partir del 1 de diciembre de 2027, en el 100% (cien por ciento) de la variación experimentada por el índice de Precios al Consumidor habida en el período comprendido entre el 1 de junio de 2027 y el 30 de noviembre de 2027;

Si en alguno de los semestres citados la variación acumulada del Índice de Precios al Consumidor (I.P.C) es igual o superior a un 2,5% (dos coma cinco por ciento) antes de enterarse o cumplirse el semestre respectivo, el reajuste se anticipará a contar del mes siguiente en que se iguale o supere la cifra antes señalada y, en la fecha acordada para aplicar el reajuste semestral, se reajustarán los sueldos en los términos pactados con deducción de la cifra que se hubiese anticipado por haberse superado el ya mencionado 2,5% (dos coma cinco por ciento).

Los demás beneficios del presente convenio colectivo, expresados en suma fija de dinero serán reajustados anualmente en el futuro por la Empresa, en un porcentaje igual al 100% (cien por ciento) de la variación experimentada por el índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el Organismo que lo reemplace, en los 12 meses inmediatamente anteriores a cada reajuste, en la siguiente forma y fechas:

A contar del 1 de enero de 2026, en el 100% (cien por ciento) de la variación experimentada por el índice de Precios al Consumidor habida en el período comprendido entre el 01 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025;

A contar del 1 de enero de 2027, en el 100% (cien por ciento) de la variación experimentada por el índice de Precios al Consumidor habida en el período comprendido entre el 1 de enero de 2026 y el 31 de diciembre de 2026; y

A contar del 1 de enero de 2028, en el 100% (cien por ciento) de la variación experimentada por el índice de Precios al Consumidor habida en el período comprendido entre el 1 de enero de 2027 y el 31 de diciembre de 2027.

Para el caso que la variación experimentada por el índice de Precios al Consumidor en los períodos semestrales o anuales, según corresponda, resultase negativa, la Empresa no aplicará dicha reajustabilidad a los sueldos base y beneficios señalados precedentemente.

Aquellas cantidades expresadas en Unidades de Fomento del presente Convenio Colectivo no estarán afectas a reajuste de acuerdo a la variación del índice de Precios al Consumidor, toda vez que el valor de equivalencia en moneda de curso legal de dicha unidad se reajusta legalmente conforme a dicho índice.

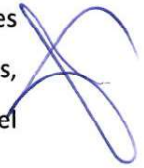
TRIGÉSIMA: APORTE SINDICAL.

La Empresa, durante la vigencia del presente instrumento, efectuará un aporte anual al Sindicato Empresa de Trabajadores Banchile Inversiones por la cantidad fija, única y total de \$3.903.033.- (tres millones novecientos tres mil treinta y tres pesos), con la finalidad de contribuir al financiamiento de actividades o el otorgamiento de beneficios por parte de dicha entidad sindical en provecho directo de todos sus asociados. Este aporte se efectuará mediante el depósito de la suma antes señalada en la cuenta corriente del Sindicato, el día 1 de diciembre de cada año durante la vigencia de este convenio colectivo.

TRIGÉSIMA PRIMERA: HORAS DE TRABAJO SINDICAL.

La Empresa seguirá concediendo a la directiva del Sindicato los permisos u horas sindicales para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, en la forma, por el tiempo y bajo las condiciones previstas en el artículo 249 del Código del Trabajo, siendo de cargo del sindicato el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales que puedan corresponder a sus directores durante el tiempo de permiso.

Con todo las partes, con ocasión de la suscripción de este convenio colectivo, acuerdan que La Empresa otorgará hasta un máximo de cinco directores del Sindicato Empresa de Trabajadores Banchile Inversiones y durante la vigencia del presente Instrumento, un total de 39 horas semanales pagadas de licencia sindical, esto es, siendo de cargo del Empleador el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales que pudieran corresponderle a dichos directores durante el tiempo de dicha licencia.



TRIGÉSIMA SEGUNDA: INDEMNIZACIONES POR TÉRMINO DE CONTRATO.

En materia de indemnizaciones por término de contrato, la Empresa se ajustará a las normas legales vigentes que regulan la materia, con la única excepción de lo señalado en los párrafos siguientes de esta Cláusula.

Las partes acuerdan que excepcionalmente y durante la vigencia del presente convenio colectivo de trabajo, un máximo de 10 (diez) trabajadores afectos a él en cada año de vigencia del mismo y que se les ponga término a sus contratos individuales por aplicación de la causal señalada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, "Necesidades de la Empresa", podrán por determinación de la Directiva Sindical, acceder a una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a la Empresa, sin tope máximo de años. Sin perjuicio de lo anterior, la Directiva Sindical podrá disponer que hasta 2 (dos) de los 10 (diez) trabajadores señalados anteriormente puedan acceder a una indemnización determinada conforme lo dispuesto anteriormente, sujeto a que dichos trabajadores cumpla con alguna de las siguientes condiciones: i) Antigüedad de 20 años o superior en la Empresa; ii) Que cumplan la edad de jubilación; o, iii) Encontrarse afectos a situaciones de salud y/o humanitarias, previo informe de Gerencia Gestión para las Personas.

Para efectos del pago de la indemnización señalada en el párrafo anterior se entenderá como "última remuneración mensual" aquella señalada en el artículo 172 del Código del Trabajo con un límite de UF 100 (cien unidades de fomento) respecto de los 8 (ocho) trabajadores indicados anteriormente y de UF 90 (noventa unidades de fomento) en el caso de los 2 (dos) trabajadores dispuestos por la dirigencia sindical, señalados en el párrafo anterior.

Los cupos correspondientes a cada año de vigencia del convenio no podrán acumularse al siguiente o sucesivos de manera que, cumplido el año correspondiente, aquellos no utilizados caducarán de pleno derecho sin que puedan volver a exigirse en el futuro.

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

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.

TRIGÉSIMA TERCERA: SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

La Empresa, en caso de tener una modificación significativa en el modelo de evaluación de desempeño, dará a conocer aquella a la directiva sindical con el objeto de recibir de esta los aportes que desee formular antes de su entrada en vigencia.

TRIGÉSIMA CUARTA: DE LA DURACIÓN Y VIGENCIA.

Las partes acuerdan que el presente convenio colectivo tendrá vigencia a partir del día 16 de abril de 2025 y hasta el día 15 de abril de 2028 ambas fechas inclusive, y su duración se extenderá desde el día 16 de abril de 2025 y hasta el día 15 de abril de 2028, también ambas fechas inclusive.

TRIGÉSIMA QUINTA: PACTO DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.

El Sindicato compareciente otorga su acuerdo para que la Empresa, durante la vigencia y duración de este convenio colectivo, pueda ofrecer y extender total o parcialmente los beneficios contenidos en el mismo a aquellos trabajadores no sindicalizados que no forman parte de este instrumento y que hubieren ingresado a la Empresa con anterioridad a la fecha de suscripción de este instrumento.

También las partes acuerdan que la Empresa, durante la vigencia y duración de este instrumento colectivo, ofrecerá a aquellos trabajadores que con posterioridad a la suscripción de este convenio ingresen a la Empresa en cargos o funciones iguales o similares a aquellas que cumplen los trabajadores individualizados en la nómina del Anexo N° 1 de este instrumento, los beneficios permanentes y vigentes contenidos en el mismo. Se exceptúan, por tanto, en este último caso, el incremento real de remuneraciones previsto en el párrafo segundo de la cláusula Cuarta; los contenidos en las cláusulas Primera y Segunda Transitorias sobre Bono de Término de Negociación y Préstamo Bajo Condiciones Preferenciales, respectivamente, como también aquella parte ya cumplida de la reajustabilidad semestral de los sueldos base.

Para la aplicación de lo señalado en el párrafo anterior, el trabajador deberá aceptar la extensión propuesta por la Empresa, quedando obligado a pagar mensualmente al Sindicato compareciente, a partir del mes siguiente de la fecha de aceptación, el 100% del valor de la cuota sindical ordinaria mensual vigente a la fecha de celebración de este instrumento y por toda la duración que le reste al mismo.

Con todo, las partes dejan constancia que, según ya lo han expresado, los beneficios previstos en las Cláusulas NOVENA sobre Regalo de Navidad; UNDÉCIMA sobre Jornada de Celebración de Navidad Banchile Inversiones; DÉCIMO QUINTA sobre Asignación de Útiles Escolares; DÉCIMO SEXTA sobre Asignación y Permiso por Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil; DÉCIMO SÉPTIMA sobre Asignación y Permisos por Fallecimiento; DÉCIMO OCTAVA sobre Asignación y Permisos por Nacimiento; VIGÉSIMA sobre Carga Duplo; VIGÉSIMA PRIMERA sobre Seguro de Vida y Seguro Complementario de Salud, Catastrófico y Dental; VIGÉSIMO TERCERA sobre Beneficio de Sala Cuna y Ayuda de Jardín Infantil; VIGÉSIMO CUARTA sobre Ayuda Extraordinaria por Cuidado Menor de 2 Años; VIGÉSIMO SEXTA sobre Reconocimiento de Antigüedad; y VIGÉSIMA SÉPTIMA sobre Beneficios Banchile Inversiones de este instrumento colectivo revisten el carácter de universales y son otorgados por la Empresa a todos los trabajadores que cumplan las condiciones previstas para su devengamiento, según el caso, sin distinción en cuanto a su afiliación sindical y su fecha de ingreso a la Empresa.

Las partes dejan constancia que los beneficios señalados en el párrafo anterior de esta Cláusula son de carácter histórico y otorgados por la Empresa a todos los trabajadores de Banchile sin distinción en cuanto a su afiliación sindical y, por lo tanto, su goce por parte de cualquier trabajador no afiliado al sindicato no se considerará para ningún efecto como extensión de los beneficios de este convenio colectivo. En consideración a lo anterior, las partes acuerdan que el goce por parte de cualquier trabajador no afiliado al sindicato, de uno o más de los beneficios previstos en el párrafo anterior, no se considerará para ningún efecto como extensión de los beneficios de este convenio colectivo.

CLÁUSULA PRIMERA TRANSITORIA: BONO POR TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN.

La Empresa pagará en forma excepcional, extraordinaria, por única vez y con ocasión de la suscripción de este convenio colectivo de trabajo, a todos los trabajadores afectos al mismo e individualizados en las nómina del ANEXO N°1 del presente instrumento, un bono por término de la negociación colectiva que ha dado origen a este instrumento, ascendente a la suma de \$5.250.000.- (cinco millones doscientos cincuenta mil pesos) brutos, el cual se devengará en conjunto con la remuneración del mes de abril de 2025.

Dicho bono se pagará a más tardar dentro de quinto día hábil bancario posterior a la celebración de este convenio.

CLÁUSULA SEGUNDA TRANSITORIA: PRÉSTAMO BAJO CONDICIONES PREFERENCIALES.

La Empresa gestionará con una entidad bancaria, la concesión de condiciones de tasa preferencial para el otorgamiento de un crédito al cual podrán optar los trabajadores afectos al presente convenio colectivo de trabajo y que cumplan con los requisitos exigidos por la entidad crediticia, por un monto de hasta \$4.500.000.- (cuatro millones quinientos mil pesos) y por un plazo de hasta 34 meses. Los costos asociados al seguro de desgravamen del crédito serán de cargo de La Empresa.

Las cuotas del mencionado crédito podrán descontarse en forma mensual de acuerdo a las condiciones estipuladas por la entidad bancaria. En caso de que se produzca la terminación del contrato de trabajo antes de completarse el pago íntegro del crédito, el saldo insoluto del mismo se sujetará a las condiciones pactadas entre el trabajador y la entidad otorgante del crédito.

Este beneficio se otorgará por una única vez durante la vigencia de este instrumento y para optar a que el Empleador gestione dichas condiciones preferenciales, el trabajador deberá solicitarlo a la Gerencia Gestión Para las Personas (GPP) de La Empresa dentro de los dos meses siguientes a la fecha de entrada en vigencia de este instrumento. Expirado dicho plazo, el trabajador no tendrá derecho a solicitarlo.

El presente convenio colectivo de trabajo se extiende en tres ejemplares de un mismo tenor y fecha, quedando uno en poder de cada parte y el tercero se depositará en la Inspección del Trabajo correspondiente.

Pp. / BANCHILE CORREDORES DE BOLSA S.A.




JOSÉ ANTONIO DÍAZ ORELLANA
GERENTE GENERAL



ROBERTO CARRASCO PINTO
GERENTE DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL
FINANCIERO

Pp. / BANCHILE ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.

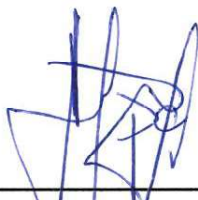


GABRIELA GUROVICH CAMHI
GERENTE GENERAL



JOSÉ GABRIEL PALMA CONTARDO
FISCAL

Pp. / SINDICATO EMPRESA DE TRABAJADORES BANCHILE INVERSIONES



FELIPE ARAVENA SOTO
PRESIDENTE



JOSÉ FAÚNDEZ CERDA
SECRETARIO



PABLO BARRA CÁCERES
TESORERO



FRANCISCO MOYA LÓPEZ
DIRECTOR