

Banco de Chile

Oficina de Partes - Dirección del Trabajo	
N° seguimiento: GDC-1301/2026/E259646	
N° expediente: E259646/2026	Creación: 16/09/2026 10:18 Recepción: 16/09/2026 10:16 Impresión: 16/09/2026 10:18

Santiago, 16 de Septiembre de 2026

Señora
Carla Andrea Torres Muñoz
Inspectora Jefe
Inspección Provincial del Trabajo Santiago
Presente

De mi consideración,

Por la presente y junto con saludarla, Banco de Chile, RUT. N° 97.004.000-5, sociedad anónima bancaria domiciliada en Estado 260, tercer piso, Santiago, de conformidad con lo prescrito en el artículo 320 del Código del Trabajo, viene en acompañar y efectuar el correspondiente registro y depósito ante la Inspección Provincial del Trabajo de su dirección, del siguiente documento surgido del completo acuerdo a que ha arribado esta empresa y la organización sindical que se indica, en la negociación colectiva no reglada sostenida entre ambas partes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo:

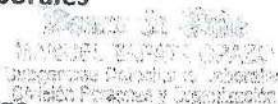
- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE BANCO DE CHILE Y SINDICATO BANCO DE CHILE. R.S.U. 13.01.0508

Lo anterior, para efectos de su debido depósito en dicha repartición y registro en el SIRELA, solicitando desde ya a esa Inspección Provincial del Trabajo otorgue, tanto a esta Empresa como al Sindicato ya singularizado, copias autorizadas del mencionado instrumento colectivo con constancia de haberse realizado el trámite de registro.

Sin otro particular, a nombre de Banco de Chile se despide atentamente de usted,


Manuel Zapata Opazo
Sub Gerente Relaciones Laborales
Banco de Chile
97.004.000-5

Ahumada 251 – Santiago
+56 2 26532870 - mzapata@bancochile.cl


Banco de Chile
Manuel Zapata Opazo
Sub Gerente Relaciones Laborales
División Prevención y Organización

BANCO DE CHILE
Y
SINDICATO BANCO DE CHILE
Convenio Colectivo de Trabajo

En Santiago de Chile, a 15 de Septiembre de 2026, entre el Banco de Chile, sociedad anónima del giro de su denominación, RUT N°97.004.000-5, representada por su Gerente de Personas y Organización don Cristián Lagos Contardo, ambos 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 Banco de Chile, R.S.U. N°13.01.0580, representado para estos efectos por don Christian Quiroz García, Presidente; doña Araceli Zúñiga Díaz, Tesorera; doña Lorena del Pilar Aravena Aguilera, Secretario, don Marco Bonnefoy Muñoz, don Marcelo Villarroel Escuti, don Jimmy Brown Pizarro y doña Andrea Riquelme Beltrán, Directores; todos con domicilio en Agustinas N°715, oficina 403, Santiago, se ha convenido celebrar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo, el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo, en adelante e indistintamente, el Convenio Colectivo:

I. PROPÓSITO Y ÁMBITO 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 también "el Banco", "la empresa" o "el empleador" y los trabajadores del Banco de Chile, en adelante "Los Trabajadores" o "el Sindicato", 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.

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 15 de Diciembre de 2023, reemplazándolo íntegramente.

II. 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 que prestan servicio en Banco de Chile y que forman parte de la nómina del Anexo N° 1 del presente Convenio Colectivo.
3. **Empleador, Empresa, Banco, Banco de Chile, BCH:**
Estas se refieren a Banco de Chile.
4. **Sindicato:**
Se refiere al Sindicato Banco de Chile.
5. **Cargas Familiares:**
Se entenderá que son todas aquellas personas reconocidas formalmente como tales por la Caja de Compensación de la Asignación Familiar (CCAF).
6. **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.
7. **Variación del índice de Precios al Consumidor:**
Se refiere al porcentaje de variación que experimente el índice de Precios al Consumidor en un periodo determinado. La variación porcentual se calculará con un decimal.
8. **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 en el futuro 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 beneficios, pagos o desembolsos que el Banco hubiere realizado por tal concepto.

Si el beneficio establecido por ley o por orden de autoridad o el monto del mismo fuere inferior al establecido en este Convenio, prevalecerá el Convenio Colectivo.

9. 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.

10. Valor de la Unidad de Fomento:

Para efectos del cálculo y pago de los beneficios establecidos en este instrumento colectivo en Unidad de Fomento (UF) se considerará el valor de dicha medida reajutable al día 24 del mes en que se deba pagar tal beneficio.

11. 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.

12. Año de vigencia del Convenio:

Es el período de 12 meses que se inicia el 15 de Octubre y concluye el 14 de Octubre del año inmediatamente siguiente.

13. 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, incentivos, bonos y otros.

14. 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).

15. Renta Mensual:

La renta mensual comprenderá las siguientes remuneraciones y beneficios: el sueldo base mensual (cláusula 3.1), la gratificación legal (cláusula 3.2), la asignación de colación (cláusula 4.5.1) y la asignación de movilización (cláusula 4.6.1).

III. REMUNERACIONES. BONOS Y ASIGNACIONES

3.1. Sueldo Base:

El sueldo base de cada trabajador será aquel que se encuentre establecido en su respectivo contrato individual de trabajo o conste en su liquidación de remuneraciones al 30 de Septiembre de 2026.

3.2. 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.

El Banco pagará mensualmente a cada trabajador 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.

3.3. Incremento real de sueldo base mensual:

Por única vez durante la vigencia del presente instrumento y a partir del día 15 de Octubre de 2026, el Banco de Chile incrementará en \$60.000.- (Sesenta mil pesos) brutos, el sueldo base de los trabajadores afectos al presente convenio colectivo e individualizados en la nómina del anexo N°1 del mismo.

IV. BENEFICIOS LABORALES

4.1. Convenio de Prestaciones Complementarias C.C.A.F.:

El Banco de Chile otorgará aportes a la C.C.A.F. Los Andes, a la que se encuentra afiliado con el objeto de cubrir contingencias sociales, médicas y de bienestar de sus trabajadores 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 enero de 2014. O bien, el Banco podrá pagar directamente los beneficios laborales a los

trabajadores, en cuyo caso, lo documentará a través de sus respectivas liquidaciones de remuneraciones.

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

4.1.1. Bono Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil:

Se otorgará una bonificación por matrimonio equivalente a UF 6 a todo trabajador que contraiga matrimonio civil o celebre acuerdo de Unión Civil.

Para poder optar a este beneficio se deberá presentar a Personas y Organización del Banco el respectivo certificado legal que lo acredite.

En caso que ambos cónyuges o convivientes civiles se desempeñen en el Banco y sean beneficiarios del presente bono, podrá ser cobrado por ambos.

4.1.2. Bono 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, conviviente civil, hijo, padre y/o 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 o Acuerdo de Unión Civil:

5 días hábiles seguidos dentro de los 30 días corridos desde la ocurrencia del evento, que incluye los días de permiso legal.

4.2.2. Nacimiento:

5 días hábiles seguidos dentro de los 30 días corridos desde la ocurrencia del evento, que incluyen los días de permiso legal.

4.2.3. Fallecimiento:

En el caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a 10 días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual independiente del tiempo de servicio. En caso de muerte del cónyuge o conviviente civil (Acuerdo Unión Civil), 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 7 días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación.

En el caso de muerte del padre, madre o hermano del trabajador, dicho permiso se extenderá por cuatro días hábiles.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. Para su formalización deberá presentar el certificado de defunción correspondiente, dentro de los 20 días siguientes a la ocurrencia del fallecimiento.

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, II, XI y XII este permiso será de 4 días en cada año calendario.

Estos días no serán acumulables ni compensables en dinero y no podrán tomarse conjuntamente con las vacaciones ni en días peak.

Para hacer uso de este beneficio, el trabajador deberá tener acumulado sólo un máximo de dos períodos de feriado anual.

El Banco concederá este beneficio dentro de los 7 días siguientes al día de la presentación de la respectiva solicitud en el autoservicio de la División Personas y Organización.

4.2.5. Permisos por cambio de domicilio:

2 días hábiles seguidos por año calendario. Para su ejercicio deberá ingresar el permiso en el autoservicio de Personas y Organización, presentar el

correspondiente salvoconducto extendido por la autoridad competente 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 Fiestas Patrias:

Conjuntamente con las remuneraciones del mes de septiembre de los años 2027, 2028 y 2029, la suma equivalente a UF 7 brutas.

4.3.2. Aguinaldo de Navidad:

Conjuntamente con las remuneraciones del mes de noviembre de los años 2026, 2027 y 2028, la suma equivalente a UF 8,5 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 directa o de la jefatura a cargo de la oficina en la que se trabajará en dicho día, 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.

Para efectos del cálculo del monto del bono señalado, se considerará como trabajadas las horas comprendidas entre el inicio y término de los servicios requeridos, debiendo permanecer en la instalación del Banco durante dicho período.

Además, en caso de contingencias que ocurran fuera de la jornada de trabajo, se pagará como horas extra el tiempo que los trabajadores designados como custodios deban destinar para trasladarse desde y hacia la instalación del Banco, considerando para dicho efecto un tiempo de 1 hora y media por cada trayecto, lo cual deberá constar en el respectivo formulario

4.5. Alimentación:

4.5.1. El Banco pagará a todos los trabajadores cuya jornada ordinaria sea igual o superior a 30 horas semanales una asignación de colación de \$7.634.- (Siete mil

seiscientos treinta y cuatro pesos) por día efectivamente trabajado, no tributable ni imponible.

A los trabajadores cuya jornada ordinaria sea inferior a 30 horas semanales, el Banco les pagará una asignación de colación, no tributable ni imponible que ascenderá a la suma de \$7.634.- (Siete mil seiscientos treinta y cuatro pesos) por cada día efectivamente trabajado.

Esta asignación se anticipará mensualmente junto con las remuneraciones del mes anterior al que se devenga.

La asignación de colación será considerada para los efectos del pago de la remuneración íntegra durante el período de feriado anual del trabajador.

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 \$4.404.- (Cuatro mil cuatrocientos cuatro pesos) por concepto de colación nocturna.

4.5.3. El Banco otorgará un cheque restaurant por la suma de \$1.696.- (Mil Seiscientos noventa y seis pesos) diarios por concepto de desayuno a todos los trabajadores que desempeñándose en una sucursal del Banco, deban abrir la misma, con un máximo de 2 trabajadores por oficina definido por la respectiva jefatura.

4.5.4. El Banco le otorgará a los trabajadores que se desempeñen como cajeros y vigilantes en red de sucursales del Banco, un cheque restaurant por la suma de \$1.696.- (Mil Seiscientos noventa y seis pesos) por cada día peak en que preste efectivamente sus servicios.

El calendario de días peak será comunicado anualmente a los trabajadores a través de la intranet del Banco.

4.6. Movilización:

4.6.1. Asignación de Movilización:

El Banco pagará a los trabajadores afectos al presente convenio colectivo e individualizados en la nómina del Anexo N°1 del mismo, una asignación de movilización ascendente a \$104.724.- (Ciento cuatro mil setecientos veinticuatro pesos) mensuales, no tributable ni imponible, que se calculará y pagará en forma proporcional a los días efectivamente trabajados.

4.6.2. 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 cuales deberán ser adquiridos por el trabajador directamente a las líneas aéreas que operan dicha ruta en la zona descrita.

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 Bono de Vacaciones e Incentivo Uso Feriado Legal

Este beneficio regirá respecto de las vacaciones que se hagan efectivas a partir de la fecha de vigencia de este Convenio Colectivo.

El Bono de Vacaciones se pagará de la siguiente forma:

- Por 10 días continuos de vacaciones se pagará 16 UF Brutas, independiente del periodo en que se haga uso de este beneficio.
- Por 5 días continuos o discontinuos se pagará 1,4 UF por día si estos están comprendidos entre el periodo Enero y Febrero de cada año o 1,8 UF por día si dichos días están comprendidos entre Marzo y Diciembre de cada año, según corresponda. Este pago procederá y se devengará siempre y cuando el trabajador haya hecho uso, de manera previa de 10 días continuos al que hace referencia el párrafo anterior en el mismo año calendario.

Solo a modo de ejemplo, se presenta la siguiente tabla de uso de feriado y su correspondiente pago:

	Entre enero y febrero		Entre marzo y diciembre		Total anual
1	10 días continuos	UF 16	5 días continuos o discontinuos	UF 9	UF 25
2	15 días continuos	UF 23	No toma vacaciones	—	UF 23
3	—	—	15 días continuos	UF 25	UF 25
4	5 días continuos o discontinuos	—	10 días continuos	UF 25	UF 25
5	—	—	10 días continuos + 5 días continuos o discontinuos.	UF 16 por 10 días continuos y UF 9 por 5 días continuos o discontinuos	UF 25

Con todo, este beneficio se pagará sólo una vez en cada año calendario y se devengará en el año correspondiente al primer día de inicio de las vacaciones efectivas.

No obstante lo anterior, si el inicio del uso del feriado comienza en Diciembre de un año y finaliza en enero del año siguiente, se pagará el bono correspondiente siempre que no se haya efectuado el pago de este mismo beneficio en el año en que se inicia el periodo en cuestión.

Asimismo, si el trabajador se toma vacaciones con inicio en temporada de verano y término en la de invierno, y siempre que los días de vacaciones en temporada de verano no excedan de 10, se pagará el bono de 25 UF si el trabajador se toma 15 días corridos.

Cualquier combinación de uso de feriado según lo establecido en la presente cláusula, no superará el pago anual de 25 UF.

4.9.2. Remuneración Integral durante el feriado:

Durante los periodos de feriado legal la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo, el adelanto mensual de la gratificación garantizada, y por las asignaciones mensuales fijas a que tenga derecho el trabajador, en el caso de aquellos sujetos al sistema de remuneración fija.

En el evento de remuneraciones mixtas, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de las remuneraciones fijas, más el promedio de los últimos 3 meses de los estipendios variables.

Se entenderá por "remuneración íntegra" los siguientes conceptos: a) sueldo base mensual; b) anticipo de la gratificación convencional garantizada; c) asignaciones remuneracionales mensuales; d) asignación de colación; y e) promedio de los últimos 3 meses de las comisiones percibidas por el trabajador.

4.9.3. Días Vacaciones Progresivas:

Las personas que tengan a su favor días de vacaciones progresivas y desean que les sean compensados en dinero, deberán solicitarlo a la Sección de Remuneraciones de la División Personas y Organización.

4.10. Uniformes:

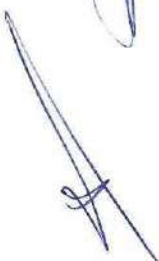
El Banco otorgará anualmente uniforme de trabajo al personal en las condiciones que siguen:

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 o no al público en las sucursales del Banco y cargos administrativos hasta el nivel 13. Se exceptúan de este beneficio Gerentes, Jefes de Plataforma, Ejecutivos de Cuentas, Jefes de Plataforma Servicio Al Cliente y Jefes de Plataforma Servicio Al Cliente Senior. Este mismo beneficio se otorgará a todas las secretarías de cualquier nivel.

4.10.2. 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 tenuta de civil,
- 1 tenuta 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 mutual de seguridad a la que se encuentren afiliado el Banco, a fin de asegurar su adecuación a las labores propias de los vigilantes.

4.10.3. 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.

4.11. Reconocimiento Servicio al Cliente (Ex Super Cajero):

El Banco premiará el 20% de los Ejecutivos de Servicio y Ejecutivos de Servicios Sr. Que tengan mejor desempeño en el trimestre, con un reconocimiento en dinero de \$175.000.- (Ciento Setenta y cinco mil) brutos a pagar en los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año.

Adicionalmente, los 50 primeros del ranking obtendrán un premio de \$70.000.- (Setenta mil pesos) brutos.

El reconocimiento se otorgará sobre la base de métricas de transacciones que se realizan en caja y mesón, habiendo cumplido requisitos de Calidad de Servicio y Auditoria, las cuales no pueden estar en la categoría Insatisfactoria.

Tal como se aplica actualmente, se excluye a trabajadores con amonestaciones graves en el trimestre en curso, quienes no tengan un 50% del trimestre de trabajo efectivo y quienes no tengan a lo menos 6 meses de antigüedad en el Banco.

Las condiciones asociadas a la ponderación de transacciones como a su vez, del periodo de transición a ejecutar en los años 2026 y 2027, estarán descritas en el respectivo protocolo elaborado por las partes.

4.12. Bono por fallecimiento de padre o madre (no cargas legales).

Se pagará una bonificación por fallecimiento, vía liquidación de remuneraciones, equivalente a 12 Unidades de Fomento por la muerte del padre o madre del trabajador que no estén reconocidos como cargas legales de este. Para optar a este beneficio se deberá presentar a la División Personas y Organización del Banco el respectivo certificado de defunción que lo acredite.

En la eventualidad que dos trabajadores del Banco, por ser hermanos, tengan derecho a hacer uso del bono por fallecimiento, se preferirá como beneficiario a aquel que primero haga valer el respectivo beneficio.

4.13. Bono de Invierno.

La empresa pagará a cada trabajador afecto al presente convenio colectivo individualizado en la nómina del Anexo N°1 del mismo, un Bono de Invierno equivalente a 4,2 UF bruta anual. Dicha bonificación se pagará durante el mes de junio de cada año de vigencia de este instrumento.

4.14. Bono Reemplazo.

La Empresa pagará una bonificación equivalente a **0,3 UF brutas por cada día efectivo de reemplazo** a los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo e individualizados en el **Anexo N° 1**, que se desempeñen en las **Plataformas de Servicio al Cliente de la Red de Sucursales** o en el **Área de Operaciones**, cuando deban reemplazar a una jefatura que ostente formalmente dicha calidad.

Esta bonificación procederá únicamente respecto de aquellos trabajadores que, al momento de efectuar el reemplazo, **no tengan la calidad de jefatura**.

El pago de esta bonificación se efectuará junto con la remuneración correspondiente al mes siguiente a aquel en que se hubiere realizado el reemplazo.

V. BENEFICIOS EDUCACIONALES

5.1. Bono de Escolaridad:

5.1.1. Para Hijos Cargas Familiares:

El Banco otorgará anualmente por concepto de bono de escolaridad, UF 5,7 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 enero 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.

El presente beneficio es incompatible con el beneficio de Ayuda Jardín Infantil estipulado en la cláusula 5.3 de este instrumento.

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 2027, 2028, y 2029. 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 30 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 Banco de Chile, 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.

Este bono es incompatible con el Premio al Mérito Académico y con otros premios o becas de naturaleza similar que el Banco otorgue a sus trabajadores.

5.3 Premio al Mérito Académico

El Banco aportará al Sindicato anualmente la suma de \$3.623.048.- (Tres millones seiscientos veintitrés mil, cuarenta y ocho pesos) a fin que este confiera Premios al Mérito Académico a los hijos de los trabajadores que obtengan el más alto puntaje en cada una de las Pruebas de Acceso a la Educación Superior (PAES), 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.

5.4. Ayuda Jardín Infantil:

El Banco pagará a las madres trabajadoras una ayuda de \$129.651.- (ciento veintinueve mil seiscientos cincuenta y un pesos) brutos por concepto de ayuda para gastos de Jardín Infantil por cada hijo reconocido como carga familiar que tenga 2 años cumplidos y hasta el término del año calendario en que cumpla los 4 años de edad.

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) y/o el Ministerio de Educación.

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 a 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.

Banco de Chile

Con todo, tratándose de trabajadoras cuya renta mensual sea igual o inferior a \$850.000.- la ayuda ascenderá a la suma de \$157.433.- (ciento cincuenta y siete mil, cuatrocientos treinta y tres pesos) brutos y se pagará en las mismas condiciones previstas en esta cláusula.

El presente beneficio es incompatible con el Bono de Escolaridad para Hijos Cargas Legales estipulado en la cláusula 5.1.1 de este convenio colectivo.

5.5. Ayuda Transición Jardín Infantil:

El Banco efectuará un aporte anual por la suma única y total de \$27.596.800.- (veintisiete millones, quinientos noventa y seis mil, ochocientos pesos) el cual será administrado por el Sindicato Banco de Chile con el objeto de que tal entidad sindical otorgue beneficios de ayuda de transición de jardín infantil a sus socias. Las partes dejan expresa constancia que este aporte será abonado al Sindicato Banco de Chile quien lo percibirá en el mes de enero mientras se encuentre vigente el presente instrumento.

5.6. Fondo para la Maternidad:

El Banco efectuará un aporte anual por la suma única y total de \$10.797.439.- (Diez millones setecientos noventa y siete mil cuatrocientos treinta y nueve pesos) el cual será administrado por el Sindicato Banco de Chile con el objeto de que tal entidad sindical otorgue beneficios vinculados a la ayuda para las madres trabajadoras socias de dicha organización sindical y sus hijos menores de 1 año. Las partes dejan expresa constancia que este aporte será abonado al Sindicato Banco de Chile quien lo percibirá en el mes de junio de cada año de vigencia del presente instrumento.

5.7 Capacitación en Oficios.

El Banco financiará 4 cursos anuales de capacitación en oficios para los trabajadores destinados a la certificación de competencias.

Dichos cursos deberán ser otorgados por organismos de técnicos de ejecución debidamente acreditados ante el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

Para este efecto, el Banco y Sindicato definirán los cargos o grupos de cargo a capacitar, los cursos y la política de implementación. El Sindicato será el encargado de llamar a ocupar las vacantes para cada uno de éstos.

Estos cursos no serán acumulables de un año para otro ni serán compensables en dinero.

VI. BENEFICIOS RELACIONADOS CON LA SALUD Y SEGUROS

6.1. Seguro Complementario de Salud, Dental, Gasto Mayor:

El régimen de Seguro Complementario de Salud, Dental y Gasto Mayor se regirá 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 enero de 2014.

Serán beneficiarios de estos seguros los trabajadores con contrato indefinido y sus cargas familiares reconocidas legalmente, cónyuges e hijos.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores contratados a contar del 1 de agosto de 2011, conservarán su obligación de concurrir al financiamiento del seguro de salud, dental y gastos mayores de salud, con la suma de UF 0,5 mensuales.

6.2. Seguro de Vida:

Banco de Chile

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 Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

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. Seguro de Vida Especial para Vigilantes:

La empresa contratará un seguro de vida para aquellos trabajadores que desarrollan la labor de vigilantes por un monto de UF 1000.

Este seguro es adicional a aquel establecido para todos los trabajadores en la cláusula 6.2.

6.4. 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.

6.5. 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 Personas y Organización, 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.

6.6. 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 efectuar el primero durante el año 2027.

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.

6.7. Licencias Médicas, Maternales o por Accidentes de Trabajo:

En caso de licencias médicas, maternales o por accidentes del trabajo, debidamente tramitadas y cursadas por la institución correspondiente, el Banco anticipará a sus trabajadores con contrato indefinido, el pago del subsidio por incapacidad laboral de la remuneración fija líquida (sueldo base más gratificación legal) con un tope máximo de 180 días de licencia en cada año calendario. Para efecto del cómputo

del tope, se contarán todas las licencias presentadas por el trabajador, sean continuas o discontinuas.

Las cotizaciones previsionales durante este periodo son de cargo de la institución de salud previsional a que se encuentre afiliado el trabajador.

Asimismo, cualquier diferencia producto de valores mayores en los planes de salud contratados por el trabajador serán de costo de este último.

El trabajador tendrá la obligación de efectuar las gestiones necesarias para asegurar el pago del subsidio de parte de la institución de salud previsional al Banco. Lo anterior implica, que en el caso de que sus licencias fueran reducidas o rechazadas, deberá apelar a las instancias correspondientes para asegurar el pago del subsidio ya anticipado por el Banco. En caso contrario o de un resultado negativo de dichas gestiones, el Banco descontará vía remuneraciones el monto efectivamente anticipado, respetando los topes legales.

En caso de diferencias positivas para el trabajador, determinada por sus remuneraciones variables, estas diferencias se pagarán al trabajador en la medida que se recupere efectivamente por parte del Banco el subsidio respectivo.

El presente beneficio se suspenderá en caso de que el subsidio se encuentre impago por parte de la institución de salud previsional por 90 o más días.

Una vez que el beneficio se suspenda, sea por superar los 180 días máximos de anticipo o los 90 días por encontrarse impago, el beneficio no se restituirá hasta que el trabajador se reintegre a trabajar como mínimo por un mes continuo. Para los efectos de la presente suspensión, se considerarán las licencias médicas continuas que superen el año calendario.

Con todo, las partes convienen que tratándose de licencias de hasta 10 días, este beneficio podrá ser utilizado por un máximo de 3 veces en cada año calendario, y que en cualquier caso, el beneficio regulado en esta cláusula se pagará al trabajador con un límite máximo de 180 días en cada año calendario.

Las cotizaciones previsionales por estos tres días serán de cargo del trabajador.

Las materias relativas a formas, fechas de pago y otros serán reguladas mediante procedimiento interno publicado en la intranet del Banco.

VII. BENEFICIOS HABITACIONALES

7.1. Ayuda Habitacional:

Los trabajadores que tengan una antigüedad en el Banco de Chile, igual o superior a 1 año 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 Comisión para el Mercado Financiero (CMF); 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.

Con todo, en caso que el Banco no le otorgue el mutuo hipotecario al trabajador y otra institución financiera, en las mismas condiciones de plazo y monto solicitadas, si se lo conceda para la adquisición de una primera vivienda, se le pagará, por una sola vez, una ayuda consistente en la suma de 25 UF. 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.

VIII. BENEFICIOS SOCIALES

8.1. Sala Cuna:

Cumpliendo con las disposiciones legales vigentes, el Banco pagará directamente al establecimiento de Sala Cuna, incluida la matrícula anual, al cual asista el hijo de la trabajadora menor de dos años de edad, los gastos incurridos por concepto de Sala Cuna y por concepto de movilización la cantidad de \$104.724.- (Ciento Cuatro mil, setecientos veinticuatro pesos) mensuales. Si en la ciudad donde presta 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 cumplir la obligación legal 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) o el organismo estatal que corresponda 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.

El Banco podrá entregar la administración de este beneficio a una empresa externa.

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 Compin 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 \$494.453.- (Cuatrocientos noventa y cuatro mil, cuatrocientos cincuenta y tres pesos) mensuales. Estos gastos incluyen, por ejemplo, insumos para 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.

8.3 Bono compensatorio de Sala Cuna.

En aquellos casos de excepción y en que como consecuencia de un diagnóstico médico que prescriba el necesario cuidado del menor en el respectivo domicilio, una trabajadora no pueda llevar a su hijo menor de dos años a una Sala Cuna, la empresa pagará una ayuda mensual extraordinaria para los efectos de contribuir con las expensas de cuidado del menor, por un monto equivalente al costo promedio de sala cuna del área geográfica en que la madre trabajadora reside o cumple sus funciones. Con todo, esta asignación se pagará por un período máximo de tres meses, pudiendo renovarse por períodos iguales de acuerdo a la evolución del estado de salud del menor.

Sin perjuicio de lo anterior, para hacer uso de esta ayuda extraordinaria, el respectivo caso se someterá a la consideración de la asistente social del Banco, la cual emitirá un pronunciamiento fundado, autorizando o rechazando la misma, dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha de solicitud. La asistente social sólo podrá rechazar esta solicitud si no hay antecedentes médicos graves que justifiquen el otorgamiento del beneficio.

Para hacer uso de esta ayuda, la trabajadora deberá tener una antigüedad mínima de 3 meses en el Banco, no siendo compatible su entrega con los beneficios de sala cuna señalados en la cláusula 8.1.

El procedimiento y los formularios para acceder a este beneficio se publicarán en la intranet del Banco.

Las partes dejan constancia que el Banco en cumplimiento de sus políticas generales y aplicables a todos sus trabajadores, independiente de su afiliación o no a alguna de las organizaciones sindicales existentes en el mismo o que pudieran constituirse en el futuro, otorgará a aquellas trabajadoras que perciban Ayuda Extraordinaria por Cuidado de Menor de 2 Años, la cantidad de \$104.724.- (Ciento cuatro mil, setecientos veinticuatro pesos) mensuales, con el objeto de cubrir los gastos de traslado de la madre en que deba incurrir para ejercer el derecho de alimentación y además otorgará el tiempo para dicho traslado de conformidad con la doctrina administrativa laboral vigente.

IX. INDEMNIZACIONES POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

9.1. Indemnizaciones por término del contrato de trabajo (cupos sindicales):

El Banco pagará al trabajador cuyo contrato de trabajo termine por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o bien, a los herederos legales si el contrato termina por la causal de fallecimiento del trabajador, 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 afectada a límite ni tope legal algunos.

En la "última remuneración bruta mensual devengada" se comprenderá la gratificación legal, la asignación de movilización y la asignación de colación.

En cumplimiento de este beneficio, el Banco otorgará al Sindicato un total de 25 cupos por cada año calendario, y no serán acumulables de un año a otro, si estos cupos no son utilizados. Para este efecto, el Sindicato patrocinará a los trabajadores seleccionados para gozar de este beneficio.

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.

Las partes acuerdan expresamente que en el evento que el despido del trabajador por la causal del artículo 161 inciso 1° fuese declarado injustificado, indebido o improcedente por los Tribunales de Justicia, el incremento legal del 30% o del que lo reemplace, no se aplicará sobre el monto de la indemnización por años de servicio establecida en el párrafo primero de esta cláusula, sino que únicamente sobre la indemnización por años de servicio legal, aplicándose en consecuencia, para estos efectos los topes legales, en cuanto a la base de cálculo y años de servicio indemnizables.

9.2. Fondo para retiro:

El Banco dispondrá por cada año de vigencia de convenio un fondo anual ascendente a la suma de \$200.000.000.- (Doscientos millones de pesos) con cargo al cual se pagarán indemnizaciones por término de contrato a los trabajadores con una antigüedad igual o superior a 25 años en el Banco que sean propuestos por el Sindicato acordado de común acuerdo entre el Banco y el Sindicato para la obtención de este beneficio. En todo caso, el beneficiario será acordado de común acuerdo entre el Banco y el Sindicato.

El fondo anual no será acumulable de un año a otro y se extinguirá al término de la vigencia del presente Convenio.

9.3. Base de Cálculo de Indemnizaciones:

Las partes acuerdan que el Banco incorporará como base de cálculo de indemnizaciones, en los casos cuyo contrato de trabajo finalice por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio descrita en el artículo 161 del Código del Trabajo, y solo para los cargos que se detallan a continuación, el concepto asociado a Incentivo Trimestral que hubiese percibido el trabajador en cuestión, en los tres meses trabajados inmediatamente anteriores al término de la relación laboral.

Los cargos afectos a esta disposición son:

- Ejecutivos Banca Personas, Ejecutivo Comercial Personas, Ejecutivos Banca Preferente, Ejecutivo Banca Privada.
- Ejecutivos Banca Empresa, Ejecutivos Banca Empresa Pyme Emprende.
- Captador Asistente, Ejecutivo Inversiones, Asesor de Inversiones.
- Ejecutivo Banca Telefónica Multisegmento, Ejecutivo Banca Telefónica, Ejecutivo Banca Telefónica Canales Digitales, Ejecutivo Banca Telefónica Retención.
- Ejecutivo Fonobank Empresas, Ejecutivo Fonobank Adquirencia
- Ejecutivos de Servicios, Ejecutivos de Servicios Sr.
- Asistente Comercial
- Supervisor Banca Telefónica
- Jefe Plataforma Servicio al Cliente.
- Ejecutivo Comercial Factoring
- Ejecutivo Comercial Moneda Extranjera

X. REAJUSTABILIDAD DE LAS REMUNERACIONES Y BENEFICIOS EXPRESADOS EN DINERO

A contar del 1° de Noviembre de 2026, se reajustarán los sueldos base y las asignaciones de colación y movilización de los trabajadores vigentes al 15 de Octubre del año 2026, en el 100% de la variación que experimente el índice de Precios al Consumidor (IPC) en el período comprendido entre el 1° de Mayo de 2026 y el 31 de Octubre de 2026, ambas fechas inclusive y así se continuará semestral y sucesivamente hasta el término de la vigencia del Convenio.

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.

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, con excepción de las asignaciones de colación y movilización, se reajustarán por el IPC acumulado durante el año calendario inmediatamente anterior a contar del 1 de enero de 2027 y así sucesivamente los días 1 de enero de cada año de vigencia de este convenio colectivo.

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

XI. BONO DE TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El Banco pagará, en forma extraordinaria y por una única vez, a los trabajadores con contrato de duración indefinida un Bono de Término de Negociación Colectiva de \$5.800.000.- brutos.

Este bono será pagado de manera excepcional en el mes de Septiembre de 2026.

Sin perjuicio de lo anterior, no tendrán derecho a percibir el pago de este Bono aquellos trabajadores que en el período comprendido entre el 16 de Septiembre de 2025 y el 15 de Septiembre de 2026 hayan hecho uso de licencia médica (por enfermedad común o profesional, o bien, accidente de trabajo) por un período igual o mayor a 180 días, excluyéndose sólo aquellas de origen maternal.

Los trabajadores que tengan una antigüedad igual o inferior a tres meses, contados desde la fecha de inicio de este instrumento y posean contrato indefinido vigente al

momento de su pago, tendrán derecho a percibir el bono a que se refiere el párrafo primero de esta cláusula en el proceso de pago de remuneraciones del mes de Enero de 2027, de acuerdo al monto que les corresponda según su jornada de trabajo.

El bono tiene carácter de remuneración, por ello, se encuentra afecto al pago de impuestos y cotizaciones previsionales, en ambos casos de cargo del trabajador.

XII. PRÉSTAMO ESPECIAL

La Empresa ofrecerá con ocasión de la firma del presente convenio colectivo de trabajo, a cada trabajador afecto al mismo e individualizado en la nómina del Anexo N° 1, un préstamo de libre disponibilidad de hasta \$6.000.000.- (Seis millones de pesos) sin intereses ni reajustes. El primer proceso de solicitud será en Diciembre del año 2026, en tanto el segundo será en Abril del año 2027.

Para que el trabajador pueda optar a este beneficio deberá cumplir con las exigencias formuladas por el Banco respecto de riesgo de crédito y requerirlo a través del portal privado de cada trabajador en el sitio web del Banco.

El monto de este préstamo se descontará en hasta 35 cuotas mensuales, iguales y sucesivas a través del mecanismo que determinó el trabajador en el momento de su solicitud (cuenta vista o cuenta corriente de Banco de Chile) y a partir del mes siguiente a aquel en que se otorgue este préstamo.

A su vez y en caso de que el trabajador afecto genere un prepago de aquel préstamo, deberá realizar el pago respectivo asociado a la comisión de dicha operación.

XIII. APLICACIÓN DE BENEFICIOS

Aquellos trabajadores que ya hubieren hecho uso de beneficios iguales o similares a los establecidos en el presente convenio colectivo durante el año 2026, como consecuencia de la aplicación de un instrumento individual o colectivo, no podrán exigirlos nuevamente con cargo al presente convenio por el período restante entre la fecha de inicio de la vigencia del mismo y el 31 de Diciembre de 2026, siempre y

cuando se trate de beneficios cuyas modalidades y/o plazos de exigibilidad se hubieren extinguido, por ejemplo el bono de vacaciones que ya fue exigible.

XIV. VIGENCIA

Este Convenio Colectivo tendrá una duración y vigencia de 3 años y comenzará a regir a contar del 15 de Octubre de 2026.

Las partes están facultadas para iniciar negociaciones no regladas en la época que estimen pertinente, en el marco del artículo 314 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 14 de Octubre de 2029 inclusive.

Las partes acuerdan que a partir del cumplimiento de 30 meses de vigencia del presente Convenio, el Sindicato y el Banco podrán iniciar también negociaciones no regladas, en el marco del artículo 314 del Código del Trabajo, a fin de analizar conjuntamente la eventual celebración de un nuevo Convenio Colectivo.

XVI. PACTO DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

Banco de Chile y el Sindicato Banco de Chile, acuerdan que a partir del día 16 de Octubre de 2026, el empleador queda facultado para extender o aplicar, total o parcialmente, durante la vigencia y duración de este instrumento colectivo los beneficios del mismo, a aquellos trabajadores no sindicalizados con contrato indefinido que no forman parte de la nómina de negociación contenida en el Anexo N° 1 de este instrumento, que hubieren ingresado a la empresa con anterioridad y hasta el 15 de Octubre de 2026, exceptuándose expresamente aquellos beneficios que a continuación se indican: a) El contenido en la Cláusula IX, numeral 9.1, sobre Indemnizaciones por término del contrato de trabajo (cupos sindicales); b) El contenido en la Cláusula IX, numeral 9.2, sobre Fondo de Retiro; y c) El contenido en la Cláusula XII, sobre Préstamo Especial.

De igual forma, a partir del 16 de Octubre de 2026, el empleador queda facultado para extender o aplicar, total o parcialmente, durante la vigencia y duración de este instrumento colectivo los beneficios del mismo, a aquellos trabajadores no sindicalizados con contrato indefinido que no forman parte de la nómina de negociación contenida en el Anexo N° 1 de este instrumento, que hubieren ingresado a la empresa con posterioridad al 15 de Octubre de 2026, exceptuándose expresamente aquellos beneficios que a continuación se indican: a) El contenido en la Cláusula III, numeral 3.3, sobre Incremento Real de Sueldo Base Mensual; b) El contenido en la Cláusula IX, numeral 9.1, sobre Indemnizaciones por término del

contrato de trabajo (cupos sindicales); c) El contenido en la Cláusula IX, numeral 9.2, sobre Fondo de Retiro; d) El contenido en la Cláusula XI, sobre Bono de Término de Negociación; y e) El contenido en la Cláusula XII, sobre Préstamo Especial.

Para la aplicación de lo señalado en los párrafos anteriores, el trabajador deberá aceptar la extensión de los beneficios contenidos en el convenio colectivo que le sean ofertados por el empleador, quedando en tal caso, obligado a pagar mensualmente al Sindicato Banco de Chile, el 100% del valor de la cuota sindical ordinaria mensual que se encuentre vigente o en aplicación a la fecha de practicarse la referida extensión y por toda la duración del instrumento colectivo.

En el caso de aquellos trabajadores afiliados a la organización sindical compareciente y que se encuentran actualmente afectos a otros instrumentos colectivos vigentes suscritos entre el empleador y otras organizaciones sindicales de las cuales hayan formado parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 323 del Código del Trabajo, sólo podrán comenzar a gozar de los beneficios del presente convenio colectivo a partir del término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que se encontraban afiliados, entendiéndose en este caso y para estos efectos, que dicho término de vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaban afiliados dichos trabajadores, se produce desde el día en que aquel sindicato suscriba un nuevo instrumento colectivo de trabajo.

Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior tendrán derecho a percibir y gozar, a partir de esa fecha los beneficios vigentes contenidos en el instrumento colectivo y los pagos que corresponda efectuarle en virtud de ellos, se realizarán a más tardar, en el siguiente proceso de pago de remuneraciones más próximo al referido término de vigencia del instrumento colectivo al cual dicho trabajador se encontraba afecto.

De igual modo, las partes han convenido y expresa constancia que, con el objeto de garantizar compensaciones mínimas a aquellos nuevos trabajadores que se contraten a partir del 16 de Octubre de 2026 y sólo por el período de 30 días corridos contados desde el inicio de la prestación de sus servicios, como plazo de que estos dispondrán para decidir el instrumento colectivo respecto del cual desean acordar la extensión de sus beneficios de la forma y con el alcance que en cada caso le sea propuesto por el empleador, el Banco podrá convenir y otorgarles los beneficios previstos en la Cláusula IV, numeral 4.5, sobre Alimentación; en la Cláusula IV, numeral 4.6, sobre Movilización; en la Cláusula VI, numeral 6.1 sobre Seguro Complementario de Salud, Dental y Gasto Mayor; en la Cláusula VI, numeral 6.2. sobre Seguro de Vida; y en la Cláusula VI, numeral 6.3, sobre Seguro de Vida Especial para Vigilantes, todas ellas de este instrumento colectivo de trabajo, sin que aquello importe extensión o aplicación de los beneficios del mismo, ni de lugar

a la obligación de realizar aporte alguno de cuota sindical y/o pueda estimarse constitutivo de práctica antisindical.

Este pacto de extensión de beneficios regirá durante toda la vigencia de este instrumento colectivo de trabajo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

CLÁUSULA TRANSITORIA. Renta mensual mínima:

A contar del 15 de Octubre de 2026, la renta mensual mínima de los trabajadores cuya jornada ordinaria de trabajo sea de 39 horas semanales será de \$1.100.000.- (Un millón cien mil pesos)

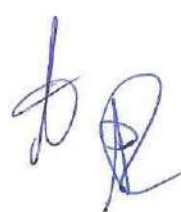
Respecto de los trabajadores con jornada ordinaria inferior a 39 horas semanales, la renta mensual mínima se calculará en proporción a su jornada sobre la base de los valores establecidos precedentemente para cada uno de ellos

Para constancia y señal de plena conformidad se firma el presente Convenio Colectivo en 3 ejemplares de igual tenor y fecha, quedando uno 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


CRISTIÁN LAGOS CONTARDO
Gerente de Personas y Organización

Por el SINDICATO BANCO DE CHILE

Banco de Chile

CHRISTIAN QUIROZ GARCÍA

ARACELI ZUÑIGA DIAZ

Jimmy Brown Pizarro
Director
Sindicato Banco Chile

JIMMY BROWN PIZARRO

LORENA ARAVENA AGUILERA

MARCO BONNEFOY MUÑOZ

MARCELO VILLARROEL ESCUTI

ANDREA RIQUELME BELTRÁN