

## **CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO**

En Santiago de Chile, a 16 de septiembre de 2021, entre TRANSBANK S.A., representada por su Gerente General don PATRICIO SANTELICES ABARZÚA, ambos con domicilio para estos efectos en esta ciudad, Huérfanos 770, piso 10, de la comuna de Santiago, por una parte y; por la otra, los trabajadores que se individualizan en la nómina que se adjunta en el "Anexo N°1" de este documento y que se entiende formar parte integrante del mismo, todos afiliados al SINDICATO DE TRABAJADORES DE TRANSBANK S.A., representados para estos efectos por el Directorio de la mencionada entidad sindical, compuesto por su Presidente don EDUARDO ANDRÉS PÉREZ GONZÁLEZ, y los directivos doña EDITH ROMERO LANDAETA, doña ANGELINA ROJAS FONCEA, don JAIME RETAMALES ASTETE, y don ALEXIS ANTONIO SOLAR BRICEÑO, quienes actúan por sí y en calidad de Directiva del Sindicato, todos ellos domiciliados para estos efectos también en esta ciudad, Huérfanos 770, piso 10, de la comuna de Santiago; se ha convenido celebrar el siguiente CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO, que se regirá por las cláusulas que se insertan a continuación y, en lo que fuere aplicable, por las demás normas pertinentes del Código del Trabajo:

### **PRIMERO: De los Sueldos y de su Reajustabilidad**

Los sueldos base se reajustarán cada seis meses en un 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, habida en el semestre inmediatamente anterior a aquel en que deba efectuarse el reajuste, operando el primer reajuste a contar del día 1° de marzo del año 2022, en la variación del IPC acumulado entre el 1 de septiembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, y así sucesivamente hasta el término de la vigencia del presente Contrato.

Si en el curso de un semestre determinado la variación del IPC acumulado alcanzare un porcentaje superior al 8%, el reajuste se anticipará a partir del 1° del mes siguiente a tal evento. El anticipo antes señalado se imputará al reajuste que corresponda aplicar al respectivo semestre.

A los trabajadores que se encuentran en los rangos de rentas brutas que se señalan en la tabla siguiente, se les concederá por una sola vez un porcentaje de reajuste de su remuneración bruta según se indica en la misma tabla:

<b>Rango de Remuneración bruta</b>	<b>Porcentaje de aumento de remuneración bruta</b>
Menos de \$851.000	14%
Desde \$851.001 a \$942.000	12%
Desde \$942.001 hasta \$1.050.000	8%
Desde \$1.050.001 hasta \$1.130.000	6%
Desde \$1.130.001 hasta \$1.148.000	4%
Desde \$1.148.001 hasta \$1.163.000	2%

El aumento recién pactado no podrá ser compensado por la Empresa en otros procesos de aumentos de renta que esta determine.

No obstante, la fecha de la entrada en vigencia del presente Contrato establecida más adelante, se acuerda que la Empresa anticipará la aplicación del beneficio indicado en el párrafo precedente, el cual se hará efectivo a contar de las remuneraciones pagadas en el mes de septiembre de 2021, el cual se hará previo el reajuste de remuneraciones según IPC establecido en el artículo primero del Contrato Colectivo cuya vigencia termina con la firma del presente Contrato Colectivo.

**SEGUNDO: Gratificaciones por Productividad y Resultados.**

Las partes acuerdan que sin perjuicio de la gratificación de un 25% sobre los sueldos base estipulada en cada uno de los contratos individuales de trabajo, durante la vigencia de este contrato, la Empresa pagará una vez al año, conjuntamente con el pago de las remuneraciones del mes de mayo, a cada uno de los trabajadores afectos al presente contrato, que tengan una antigüedad mínima de once meses a la fecha de pago y contrato de trabajo vigente, una gratificación variable por productividad y resultados, expresada en Unidades de Fomento. No obstante, la fecha de pago recién anotada, se acuerda que el pago de esta gratificación se adelantará al mes de enero de cada año, para ser pagada conjuntamente con las remuneraciones de ese mes, respecto de aquellas cantidades que excedieren de 8 Unidades de Fomento. Por ejemplo, si ascendiere a 28 Unidades de Fomento, se pagarán 20 Unidades de Fomento conjuntamente con las remuneraciones del mes de enero, y 8 Unidades de Fomento conjuntamente con las remuneraciones del mes de mayo.

Esta gratificación se determinará en atención al cumplimiento anual del presupuesto de las ventas con tarjetas de crédito bancarias (Visa, MasterCard, Diners Club, Magna y American Express) y Redcompra expresadas en Unidades de Fomento aprobado por el Directorio de la compañía. Se considerarán sólo las ventas originadas en

establecimientos comerciales nacionales efectuadas con tarjetas emitidas en Chile o en el extranjero.

Para determinar la gratificación a pagar en el mes mayo del año 2022, se considerará el cumplimiento del presupuesto de las ventas efectuadas con las tarjetas en el año 2021 y así sucesivamente. Los porcentajes de cumplimiento serán determinados en el mes de enero de cada año por la Gerencia de Contraloría de la Empresa. En el evento que en el transcurso de un año el Directorio aumente o disminuya el presupuesto para ese año, para los efectos de esta disposición se estará a la última aprobación que hubiere efectuado tal órgano.

El monto de esta gratificación se determinará sobre la base del cumplimiento ya referido, utilizándose la siguiente tabla:

<b>Rango de Aumento porcentual del cumplimiento del presupuesto de ventas</b>	<b>Monto de la Gratificación en Unidades de Fomento</b>
Menos de 80%	13
Desde 80% y hasta menos de 89%	17
Desde 89% y hasta menos de 94%	22
Desde 94% y hasta menos de 102%	26
Desde 102% y hasta menos de 110%	30
Desde 110% y hasta menos de 115%	34
Más de 115%	37

Las gratificaciones a que estas cláusulas se refieren, legal y contractualmente, se imputarán a cualesquiera otra a que eventualmente pueda tener derecho el trabajador de acuerdo con la Ley.

### **TERCERO. Aguinaldos**

La Empresa pagará a los trabajadores los siguientes aguinaldos:

1.- Navidad: La Empresa pagará a los trabajadores afectos al presente contrato un aguinaldo de Navidad ascendente a 14 (catorce) Unidades de Fomento. Tendrán derecho a este aguinaldo los trabajadores afectos al presente contrato que, a la fecha de pago, tengan una antigüedad mínima de 6 meses. Se pagará los días 12 de diciembre de cada año o el día hábil anterior, si éste fuere no hábil bancario.

2.- Fiestas Patrias: La Empresa pagará a los trabajadores afectos al presente contrato un aguinaldo de Fiestas Patrias ascendente a 9 (nueve) Unidades de Fomento. Tendrán derecho a este aguinaldo los trabajadores afectos al presente Contrato que, a la fecha de pago, tengan una antigüedad mínima de 6 meses. El aguinaldo se pagará el día 12 de septiembre o el día hábil anterior, si éste fuere no hábil bancario.

Estos aguinaldos serán imputables a cualquier otro que la Ley otorgue a los trabajadores con motivo de estas festividades, e incompatibles con otro aguinaldo similar que esté establecido en los contratos individuales de trabajo. La imputación no aplicará para la Gift card de Navidad para niños, que se especifica en la cláusula siguiente, la cual se otorgará en adición al aguinaldo.

#### **CUARTO: Bonos**

La Empresa pagará a los trabajadores los siguientes bonos:

1.- Colación: La Empresa entrega a sus trabajadores una asignación de colación por cada día efectivamente trabajado. Para estos efectos, se deja constancia que el valor por día trabajado de esta asignación será de 0,2 (cero coma dos) Unidades de Fomento.

Asimismo, se deja constancia que la Empresa carga el valor de esta asignación en forma anticipada cada mes, considerando el valor UF del día de carga y los días que corresponda trabajar ese mes. Si por licencia médica u otro motivo el trabajador no presta servicios efectivos en uno o más días de los que correspondía trabajar ese mes, el monto cargado anticipadamente por dichos días se imputará como adelanto a la asignación de colación del mes siguiente, y por ende, podrá hacerse el descuento proporcional correspondiente de la próxima asignación.

Este beneficio se otorgará a través del medio que la Empresa y las condiciones sanitarias lo permitan, pudiendo ser electrónico, a través de vales, o con las alternativas tecnológicas que permita la industria.

La Empresa cargará 0,2 UF adicionales para el personal que trabaje turnos de noche, sábados, domingos o festivos. En caso que no pueda realizarse la carga al medio de pago señalado en el párrafo precedente, la Empresa reembolsará el gasto de colación con un tope de 0,2 (cero coma dos) Unidades de Fomento.

2.- Trabajo en Días Especiales: Los trabajadores que cumplan turnos, alguno o todos de los siguientes días: 1° de mayo, la noche del 24 al 25 de diciembre, 25 de diciembre, la noche del 31 de diciembre al 1° de enero y el 1° de enero, recibirán en

compensación, previo acuerdo con el Gerente del Área respectiva, por cada uno de estos días trabajados, un día libre a elección, sin perjuicio de que las horas trabajadas en dichos períodos serán pagadas como extraordinarias. El día libre otorgado se entenderá trabajado para todos los efectos legales y contractuales. Asimismo, a aquellos trabajadores que les corresponda cumplir turno el 1° de mayo, la noche del 24 al 25 de diciembre y la noche del 31 de diciembre al 1° de enero, se les pagará además 8 (ocho) Unidades de Fomento.

3.- Vacaciones: La Empresa pagará sólo una vez en cada año calendario:

- 14,5 (catorce coma cinco) Unidades de Fomento a aquellos trabajadores afectos al presente Contrato, y que soliciten y se les conceda por la Gerencia de Recursos Humanos un período de vacaciones legal igual o superior a 10 días hábiles e inferior a 15 días hábiles. En el evento que los 10 días o más estuvieren comprendidos entre el 1° de abril y el 30 de noviembre, se pagarán 25 (veinticinco) Unidades de Fomento.
- 21 (veintiuna) Unidades de Fomento a aquellos trabajadores afectos al presente Contrato, y que soliciten y se les conceda por la Gerencia de Recursos Humanos un período de vacaciones legal igual o superior a 15 días hábiles. En el evento que los 15 días o más estuvieren comprendidos entre el 1° de abril y el 30 de noviembre, se pagarán 31 (treinta y una) Unidades de Fomento.

Tratándose de trabajadores sujetos a este contrato que en un año calendario soliciten y se les conceda por la Gerencia de Recursos Humanos un período de vacaciones legal igual o superior a 10 días hábiles seguidos, tendrá derecho a un día hábil adicional de vacaciones, el cual deberá ser utilizado inmediatamente a continuación del período en que se cumplan los 10 o más días.

Además, si al hacer uso de su derecho a vacaciones lo hicieren por un período que considere todos los días que comprenda su feriado legal acumulado, de forma tal que no quedare con días pendientes, tendrán derecho a un día adicional, que corresponderá al día hábil siguiente al de finalización del respectivo feriado o al subsiguiente en caso de que también se haga uso del derecho contemplado precedentemente. El o los días adicionales son inamovibles y no compensables. Estos derechos se podrán invocar sólo una vez en el año calendario.

4.- Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil: La Empresa pagará a los trabajadores afectos al presente Contrato que contraigan matrimonio o pacten un Acuerdo de Unión Civil, una asignación equivalente a 6 (seis) Unidades de Fomento. Además, le concederá un permiso de 5 días hábiles con goce de remuneraciones. Para tener

derecho a esta asignación el beneficiario deberá tener una antigüedad mínima de 6 meses en la Empresa.

5.- Nacimiento: La Empresa pagará a los trabajadores afectos al presente contrato, con motivo de nacimiento de sus hijos, una asignación equivalente a 7 (siete) Unidades de Fomento por cada hijo. Además, a los trabajadores varones se les concederá un permiso de 2 días hábiles, adicionales al legal, con goce completo de remuneraciones.

6.- Escolaridad: La Empresa pagará a cada trabajador afecto al presente instrumento, una vez al año en el mes de febrero, un bono de estudios por cada hijo, siempre que acredite con el certificado de matrícula respectivo que cursa estudios de playgroup (medio menor o medio mayor), jardín infantil, Pre kínder o kínder, escolares básicos o medios, técnicos o universitarios. Para el caso de escolares básicos o medios, la acreditación sólo deberá hacerse una vez, al inicio del ciclo escolar (1° básico y 1° medio), mientras que para el playgroup, jardín infantil, Pre kínder o kínder, o estudios técnicos y universitarios, la acreditación deberá ser año a año.

Este beneficio será equivalente por cada hijo:

- Respecto de trabajadores que tuvieren derecho a un bono o a dos bonos, a 11 (once) Unidades de Fomento.
- Respecto de trabajadores que tuvieren derecho a tres o más bonos a 13 (trece) Unidades de Fomento.
- Para los casos precedentes, tratándose de estudios en Universidades estatales o reconocidas por el Estado, Institutos Profesionales o Técnicos reconocidos por el Ministerio de Educación, este beneficio se aumentará por cada bono en 2 (dos) Unidades de Fomento.

Sólo tendrán derecho a este beneficio, aquellos hijos que al día 1° de marzo del año respectivo, no hubieren cumplido 25 años.

7.- Fallecimiento: La Empresa pagará a los trabajadores afectos al presente contrato con motivo del fallecimiento de su cónyuge o de algún hijo, una asignación equivalente a 13 (trece) Unidades de Fomento. Este beneficio también se pagará por el equivalente hasta 7 (siete) Unidades de Fomento en caso de fallecimiento del padre o madre del trabajador, sólo con objeto de solventar gastos mortuorios o de última enfermedad debidamente comprobados. Asimismo, se les concederá un permiso de 3 días hábiles, adicionales al legal, cuando corresponda, con goce completo de remuneraciones.

8.- Ayuda Mortuoria: En caso de fallecimiento del trabajador afecto al presente contrato, la Empresa pagará una Ayuda Mortuoria por el equivalente a 63 (sesenta y tres) Unidades de Fomento a quien el trabajador hubiere designado por escrito en la oficina de Personal, en un registro especial que ésta llevará al efecto.

9.- Gift card Navidad niños: La Empresa continuará otorgando a todos sus trabajadores, incluyendo a aquellos regidos por este instrumento, su beneficio general e histórico de Gift card de Navidad por la suma de 2 UF para regalos de los niños, el que se otorgará a más tardar el 15 de diciembre de cada año, por cada hijo menor de 14 años.

Se hace presente que este es un beneficio general de la Compañía, el que se escritura a solicitud del Sindicato, y por ende, no es exclusivo de este último.

#### **QUINTO: Otros Beneficios, Asignaciones y Permisos**

1.- Subsidio por Enfermedad: En el evento de enfermedad de un trabajador, la Empresa hará extensivo a los trabajadores afectos al presente Contrato, el pago íntegro de sus remuneraciones, correspondientes a los días cuyo subsidio no sea cubierto por la respectiva entidad previsional de salud.

Lo anterior no será válido, en caso que la Isapre o la entidad que corresponda rechace en forma definitiva la licencia médica.

El Trabajador deberá reintegrar a la Empresa los pagos de subsidios que le efectúe la Isapre o la entidad que corresponda en el plazo de cinco días hábiles desde su percepción. En caso que no lo hiciere cesará este beneficio para el trabajador, quien no tendrá derecho a exigirlo en el futuro, sin perjuicio de mantener la obligación de reintegro ya señalada.

2.- Seguro de Salud y Vida: Para los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo y que estén en el Plan Colectivo de Salud, la Empresa mantendrá a lo menos los mismos beneficios en materias de "seguro de salud", establecidos a esta fecha en el Manual de Recursos Humanos de la Empresa, el cual es conocido de las partes, y se tiene para estos efectos como parte integrante de este Contrato Colectivo.

Asimismo, la Empresa a su costo contratará para los trabajadores afectos al presente contrato y que hayan cumplido doce meses o más de antigüedad en la Empresa, una póliza de seguro de vida que contemple a lo menos en caso de fallecimiento del

trabajador por accidente el pago de 48 rentas y por fallecimiento del trabajador por enfermedad 24 rentas.

3.- Turno de Disponibilidad ante Emergencias: La Empresa pagará a aquellos trabajadores sujetos al presente contrato, y que de conformidad a sus contratos individuales de trabajo estén obligados a cumplir turnos de disponibilidad para atender eventos de emergencia, las siguientes cantidades: a) Trabajadores sujetos a cumplimiento de horario, la cantidad de 1,9 (una coma nueve) Unidades de Fomento por semana con turno de disponibilidad, más el pago como extraordinarias de las horas efectivamente trabajadas. Se considerarán como efectivamente trabajadas aquellas horas que correspondan a labores prestadas en la atención de emergencias fuera de las dependencias de la Empresa, como por ejemplo en un centro comercial o en el local de un establecimiento comercial. b) Trabajadores no sujetos a cumplimiento de horario, la cantidad de 2,3 (dos coma tres) Unidades de Fomento por semana con turno de disponibilidad, y 1,0 (una) Unidad de Fomento en cada ocasión que deban laborar efectivamente durante su turno, sin reembolso alguno por las horas efectivamente trabajadas. En el evento que las labores efectivas se iniciaren entre las 22:00 y las 05:00 horas y tuvieren una duración superior a cuatro horas, el trabajador tendrá derecho a medio día libre al día siguiente si fuere hábil laboral.

4.- Movilización: La Empresa pagará a los trabajadores cuyas remuneraciones brutas sean iguales o inferiores a 44 UF una asignación mensual de movilización ascendente al equivalente 1,3 (una coma tres) Unidades de Fomento. En el evento que, por aumentos de renta se superare para un trabajador el límite de 44 UF, este beneficio cesará sólo en el caso que el respectivo aumento fuere superior al equivalente a 2,6 (dos coma seis) Unidades de Fomento.

5.- Movilización Nocturna: Al personal que por sus funciones se moviliza desde o hacia la Empresa entre las 22:00 horas y las 7:00 horas del día siguiente, tendrá derecho a vales de radiotaxi para su traslado.

6.- Cumpleaños: Los trabajadores el día de su cumpleaños gozarán de permiso para no asistir a sus labores. Este permiso no es compensable en dinero.

Tratándose de aquellos Trabajadores cuya fecha de cumpleaños recayere en un día sábado, domingo o festivo, el trabajador podrá hacer uso de este permiso el día hábil siguiente.

7.- Asignación de Discapacidad: Tratándose de trabajadores afectos a este Contrato que tuvieren algún hijo que fuere carga legal que padeciere de discapacidad declarada por el COMPIN, la Empresa pagará al padre o madre del hijo

discapacitado, a contar de la fecha de la declaración la cantidad mensual ascendente a 5 (cinco) Unidades de Fomento. Estos gastos incluyen por ejemplo, insumos, tratamientos de estimulación y/o desarrollo, atención o cuidado personal, instituciones especializadas, psicología, kinesiología, terapia ocupacional, psicopedagogía o similares.

8.- Revisión Médica Anual Preventiva: Los trabajadores gozarán de permiso de hasta un día laboral para realizarse una revisión médica anual preventiva. Este permiso deberá ser coordinado con el Jefe del Trabajador, se podrá invocar sólo una vez cada año calendario y no es compensable.

9.- Permiso víspera feriados: La Empresa continuará otorgando a todos sus trabajadores, incluyendo a aquellos regidos por este instrumento, su beneficio general e histórico de permiso en vísperas de feriado.

Este beneficio consiste en que el horario de trabajo de todos los trabajadores de la Empresa es hasta las 13:00 horas, excepto aquellos que sean requeridos por turno los días hábiles previos a las fechas 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero, no pudiéndose exigir labores o agendar reuniones después de ese horario

Se hace presente que este es un beneficio general de la Compañía, el que se escritura a solicitud del Sindicato, por ende, no es exclusivo de este último.

10.- Permiso administrativo: La Empresa continuará otorgando a todos sus trabajadores, incluyendo a aquellos regidos por este instrumento, su beneficio general e histórico de permisos administrativos.

Los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo tendrán derecho hasta a tres (3) días de permiso en el año calendario, con goce de remuneración, para realizar trámites o gestiones de índole particular ante instituciones o servicios que funcionen en días u horarios hábiles. Este permiso deberá ser solicitado por escrito con 3 días de anticipación y deberán ser acordados con su jefatura directa. Por otro lado, los días de permiso son fraccionables hasta en 6 medias jornadas, según necesidad del trabajador, lo que también requerirá acuerdo con su empleador, y una notificación a la jefatura con 3 días de anticipación.

Se hace presente que este es un beneficio general de la Compañía, el que se escritura a solicitud del Sindicato, por ende, no es exclusivo de este último.

11.- Préstamo Asistencial: La Empresa otorgará créditos a sus trabajadores para atender situaciones imprevistas y de emergencia, debidamente acreditadas, por

motivos de salud (propia o de familiares), siniestros que afecten a sus bienes o a familiares o por razones de sobreendeudamiento. El monto del préstamo será hasta 1,5 veces el sueldo bruto del trabajador y será reembolsado hasta en veinticuatro cuotas que serán descontadas directamente de las remuneraciones. El préstamo será reajutable y sin intereses. Concedido un préstamo, no podrá invocarse este beneficio en los tres años siguientes. La administración será efectuada por la Gerencia de Recursos Humanos y cualquier situación extraordinaria será calificada por ésta. En el evento que el trabajador dejare de pertenecer a la Empresa, esta última podrá descontar de los haberes a pagar en el finiquito del trabajador el monto insoluto de la deuda y si éste fuere mayor a la suma a pagar, la diferencia deberá el trabajador reintegrarla pagando de inmediato el saldo adeudado.

12.- Metas trimestrales para trabajadores de área comercial: En el entendido de que el feriado legal es un período de descanso y desconexión de los trabajadores y trabajadoras de la Compañía, ésta se compromete a que las metas trimestrales de quienes integran el área comercial (principalmente ejecutivos), se ajusten proporcionalmente para aquellas personas que hagan uso de diez o más días corridos de su feriado, con el objeto de tener un KPI ajustado a las necesidades del capital humano de la empresa.

Así, y a modo de ejemplo, si para afiliaciones las metas son de 60 por trimestre, y siendo los días hábiles trimestrales 69, el promedio de afiliación diaria es de 0,9. Por ende, si el trabajador hace uso de 10 días de su feriado, la meta, ajustándose proporcionalmente, debe ser 51; mientras que si el trabajador hace uso de 15 días de su feriado, la meta proporcional de tal trimestre debe ser 47.

Considerando los mismos argumentos anteriores, en caso que un trabajador o trabajadora del área comercial, sujeto a cumplimiento de metas trimestrales, presente una licencia médica igual o superior a 10 días, la meta trimestral dispuesta por la Compañía deberá ajustarse trimestralmente según los días de descanso señalados en la misma. este beneficio es independiente de si acaso las licencias tienen origen común o laboral.

#### **SEXTO: Becas de Estudio o Perfeccionamiento**

La Empresa durante la vigencia del presente Contrato, anualmente mantendrá vigente el financiamiento del 50% de veinte Becas de Estudio o Perfeccionamiento para cualquier trabajador de ella, esté o no afecto al presente Contrato, siendo de responsabilidad del trabajador respectivo el pago del restante 50%. Para este efecto, se considerará como costo máximo semestral de la carrera, el equivalente a 26

(veintiséis) Unidades de Fomento. Cualquier exceso sobre este valor deberá ser asumido por el trabajador.

Adicionalmente, exclusivamente para estudios de post grado la Empresa, durante la vigencia del presente Contrato, anualmente mantendrá vigente el financiamiento del 50% de tres becas para cualquier trabajador de ella, esté o no afecto al presente Contrato, siendo de responsabilidad del trabajador respectivo el pago del restante 50%. Para este efecto, se considerará como costo máximo anual de la carrera, el equivalente a 100 (cien) Unidades de Fomento. Cualquier exceso sobre este valor deberá ser asumido por el trabajador.

La administración, reglamentación y otorgamiento de este beneficio será privativa de la Empresa. El trabajador beneficiado con una Beca y que no aprobare los cursos o estudios respectivos, y aquel que durante la vigencia de la Beca o dentro del plazo de un año desde el término de la misma, abandonare la Empresa por renuncia voluntaria, deberá reintegrar a ésta lo pagado por el otorgamiento de este beneficio.

Adicionalmente, tratándose de trabajadores afectos al presente Contrato que estuvieren cursando carreras universitarias o técnicas y hubieren aprobado íntegramente los dos primeros semestres, a contar del tercer semestre y hasta el décimo, tendrán derecho a una beca anual ascendente a 9 (nueve) Unidades de Fomento y hasta por cuatro años. Esta beca se pagará en el mes de marzo de cada año siempre que el trabajador estudiante acredite con el certificado de matrícula respectivo que cursa estudios técnicos o universitarios. Esta beca es incompatible con las contempladas en los párrafos anteriores.

#### **SEPTIMO: Sala cuna y beneficio co-parental**

La Empresa pagará a partir del término del período del descanso de maternidad a las trabajadoras afectas al presente Contrato, hasta el 31 de diciembre del año calendario en que su hijo cumpla 2 (dos) años de edad, el valor mensual de la sala cuna o jardín infantil que la madre trabajadora elija. El monto por este concepto no podrá exceder el equivalente a 13 (trece) Unidades de Fomento mensuales por cada hijo, aun cuando el beneficio se otorgue por exigencia legal.

En caso de que los padres del menor estén separados o divorciados, y la tuición esté a cargo del padre del menor, éste trabajador también tendrá derecho al beneficio señalado en el párrafo precedente.

## **OCTAVO: Uniformes**

La Empresa otorgará a los trabajadores sujetos al presente Contrato Colectivo una Gift Card de una de las tres Multitiendas del país (Ripley, Falabella o Paris) , la cual solo permitirá la compra de vestimenta. La multitienda escogida será seleccionada en reunión previa entre la Empresa y el Sindicato. La entrega de la Gift Card se realizará una vez al año, a más tardar el último día hábil del mes de marzo de cada año. La Gift Card tendrá un valor de 6,2 UF brutas.

## **NOVENO: Indemnización por renuncia voluntaria:**

La Empresa otorgará dos cupos por cada año de vigencia de este instrumento colectivo, para que los trabajadores del Sindicato puedan renunciar voluntariamente de la Compañía con una indemnización de término de contrato equivalente al 75% de lo que les hubiere correspondido en caso de término de la relación laboral por la causal de "necesidades de la Empresa", considerando para esta última un tope de 11 años, con una base de cálculo mensual de 90 Unidades de Fomento.

Los trabajadores interesados en hacer uso de este beneficio deberán comunicarlo a la Gerencia de Personas de la Empresa, con a lo menos 30 días de anticipación, mediante carta firmada por el interesado y el Presidente del Sindicato.

Para tener derecho a este beneficio el trabajador debe tener a lo menos diez (10) años de antigüedad ininterrumpida en la empresa, un (1) año de antigüedad en el sindicato y presentar su renuncia por escrito, debidamente ratificada ante Notario Público o Inspector del Trabajo, con treinta (30) días de anticipación a la fecha de término de sus servicios.

Si los postulantes fueren más de dos, tendrán a derecho al cupo de indemnización las primeras presentaciones de renuncia por orden cronológico, y si todas se hubieran presentado en la misma fecha, el beneficio le corresponderá al trabajador que tenga mayor antigüedad en la Empresa.

La indemnización se pagará de la siguiente forma: 20% al momento de suscribirse el respectivo finiquito y el saldo en un máximo de tres (3) cuotas mensuales y sucesivas, reajustadas por IPC, sin intereses.

La indemnización por años de servicios convenida en los párrafos precedentes, será incompatible con cualquiera otra indemnización por años de servicios o similar beneficio que, con posterioridad a esta fecha, la ley pudiere establecer por estas mismas causales y con cargo al empleador. En caso de incompatibilidad, deberá pagarse al Trabajador la indemnización por la que opte.

**DÉCIMO: Trabajadores con topes indemnizatorios distintos a los legales:**

Las partes acuerdan que en caso de término de la relación laboral por la causal de "necesidades de la Empresa", los trabajadores mencionados en el siguiente listado, tendrán derecho a una indemnización convencional por años de servicio equivalente a una remuneración mensual por cada año de servicio, con tope máximo de \$50.000.000 de pesos por cada trabajador (vale decir, se eliminan topes legales -años de servicio y 90 UF- y se agrega un monto máximo a pagar)."

La indemnización por años de servicios convenida en los párrafos precedentes, será incompatible con cualquiera otra indemnización por años de servicios o similar beneficio que, con posterioridad a esta fecha, la ley pudiere establecer por estas mismas causales y con cargo al empleador. En caso de incompatibilidad, deberá pagarse al Trabajador la indemnización por la que opte.

Los beneficiarios de esta indemnización convencional son los siguientes:

Se protege Información privada de socias y socios

Se protege Información privada de socias y socios

**DÉCIMO PRIMERO: Información de desvinculaciones:**

La Empresa informará a cualquier miembro de la Directiva sindical, la desvinculación de alguno de los afiliados al sindicato, esto en la misma jornada en que el trabajador sea informado sobre el término de su relación laboral. La información deberá contener nombre, apellidos, rut y área en donde se desempeñaba el trabajador.

**DÉCIMO SEGUNDO: Descuento del aporte del empleador a la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC):**

La Empresa tiene el derecho de descontar -de la indemnización por años de servicio- el aporte del empleador a la Administradora de Fondos de Cesantía, cuando termine la relación laboral por la causal de necesidades de la Empresa.

Si bien esta es una facultad de la Empresa que puede analizar caso a caso, en este acto la Empresa se obliga a no realizar dicho descuento a ninguna de las personas afectas a este instrumento, en caso de término de la relación laboral.

### **DÉCIMO TERCERO: Horas de trabajo sindical**

La Directiva del Sindicato tendrá derecho a un permiso de 10 horas semanales para que realicen las actividades sindicales. A su vez, la Empresa no fijará reuniones a los miembros de la Directiva para los días lunes desde las 15:00 horas hasta el término de jornada.

A su vez, durante el procedimiento de negociación colectiva -en caso que proceda- o durante el período de arbitraje, la Directiva tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo en un 40%, permiso que culminará cuando se firme el nuevo instrumento o comience a regir el fallo arbitral.

### **DÉCIMO CUARTO: Extensión de Beneficios**

Las partes acuerdan y dejan expresa constancia que el empleador, de conformidad con lo previsto en los artículos 321 y 322 del Código del Trabajo, podrá ofrecer a los trabajadores que no hayan formado parte de la negociación colectiva que dio origen al presente instrumento colectivo o que se incorporen a la empresa con posterioridad a su celebración, la extensión total o parcial de los beneficios previstos en este Contrato colectivo de trabajo, durante toda su vigencia, quedando dichos trabajadores, en el caso de estar de acuerdo con dicha extensión y a partir de esa fecha, obligados a cotizar al sindicato el 100% de la cuota sindical ordinaria vigente a esta fecha y el empleador a descontar de sus remuneraciones el referido porcentaje y entregarlo al sindicato. Los beneficios de este Contrato Colectivo siempre serán extensivos a los nuevos socios del Sindicato, con excepción a los devengados con anterioridad a la afiliación del nuevo socio (ejemplo bono término de conflicto).

### **DECIMO QUINTO: Beneficio de acompañamiento de parientes en casos de emergencia**

Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas,

parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del niño o niña.

Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente.

Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que el padre o la madre.

Cuando el o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén desahuciados o en estado terminal, el trabajador o la trabajadora podrá ejercer el derecho establecido en el inciso primero de esta cláusula, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico.

Los días de permiso serán pagados y el trabajador no deberá compensarlos. En caso que las circunstancias particulares ameriten una extensión del permiso por diez días adicionales, la Empresa podrá otorgar este permiso adicional en los mismos términos ya referidos.

#### **DÉCIMO SEXTO: De la Vigencia y de las Declaraciones**

El presente contrato Colectivo de trabajo regirá entre el 1° de septiembre del año 2021 y el 31 de agosto del año 2023

Las partes contratantes declaran que a partir de la fecha de vigencia del presente Contrato Colectivo, todos los beneficios sobre remuneraciones, reajustes, bonificaciones, asignaciones y otros, cualquiera sea su denominación contenidos en el presente Contrato, serán imputables a cualquier otro similar que en razón de su contrato de trabajo, se establezca a futuro por ley u otra causa a favor de los trabajadores afectos a este Contrato.

Además, las partes dejan expresa constancia que este Contrato Colectivo constituirá el único documento que rige las condiciones comunes de remuneraciones y beneficios entre TRANSBANK S.A. y los trabajadores involucrados en el mismo, individualizados en la nómina adjunta, reemplazando íntegramente y dejando sin efecto cualquier instrumento colectivo anterior, una vez que éste entre en vigencia.

Para constancia, el presente contrato se firma en cinco ejemplares de un mismo tenor y fecha, quedando dos en poder de la Empresa, dos en poder de los trabajadores y uno se depositará en la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio de la Empresa.

**DÉCIMO SEPTIMO: Bono término de negociación.**

La Empresa pagará a todos quienes estén afectos a este instrumento y cuyos contratos individuales de trabajo tengan como mínimo un año de antigüedad a la fecha de firma de este acuerdo, un bono de término de negociación de \$3.000.000 brutos, el que se pagará en dos cuotas iguales de \$1.500.000; la primera junto a la remuneración de septiembre, y la segunda en octubre de 2021.

Si el trabajador tiene una antigüedad entre 6 a 12 meses, se pagará un 50% del Bono de término de negociación.

Firma en representación de Transbank S.A.:

**Vicente Tredinick Rogers    María Consuelo Wagner San Martín    Ricardo Blumel Araya**

En representación del Sindicato de Trabajadores de Transbank S.A.