SINDICATO DE TRABAJADORES
Bco. Scotiabank y ex BDD

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
UNIDAD DE RELACIONES LABORALES
INSPECCIÓN COMUNAL SANTIAGO ORIENTE

Santiago, 24 de julio del 2025

Oficina de Partes - Dirección del Trabajo
N° seguimiento: GDC-1322/2025/E159109

N° expediente:	Creación:	06/06/2025 12:02
	Recepción:	06/06/2025 12:02
E159109/2025	Impresión:	24/07/2025 14:11

Señora
Sandra Ortiz Silva
Inspectora Comunal del Trabajo
Dirección del Trabajo – Santiago Oriente
Presente

Ref.: Entrega de ejemplares de Contrato Colectivo

De nuestra consideración:

Por medio de la presente, y conforme a lo dispuesto en el Código del Trabajo, venimos a hacer entrega de **tres (3) ejemplares** del Contrato Colectivo suscrito entre el **Sindicato de Trabajadores Banco Scotiabank y ex BDD**, RSU N.º 1301.109, y el **Banco Scotiabank Chile**, RUT 97.018.000-1.

Este instrumento colectivo fue suscrito con fecha **24 de julio de 2025**, en el marco de un proceso de **Negociación Colectiva Reglada** iniciado el día **6 de junio del presente año**, y tendrá una vigencia desde el **1 de agosto de 2025** hasta el **1 de agosto de 2028**.

Adjuntamos dichos ejemplares para su recepción, conocimiento y archivo, en cumplimiento de la normativa legal vigente.

Sin otro particular, le saludan atentamente,

Gloria L Soto Castillo
Presidenta

Roberto Grandon Schenk
Vicepresidente

Carlos Cona Alonso
Secretario

Sergio Lorca Trigo
Tesorero

Contrato Colectivo de Trabajo

En Santiago, a 24 de Julio de 2025, entre Scotiabank Chile, representado por doña María Fernanda Brignoni, Don Daniel Peralta Rubio y doña Lilian Negrete Allendes, todos con domicilio en Av. Costanera Sur 2710 Torre A, piso 12, Las Condes, Santiago; y los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de Empresa Banco Scotiabank y ex BDD, representados por su Directiva, integrada por doña Gloria Soto Castillo, don Roberto Grandon Schenk, don Sergio Lorca Trigo, don Carlos Cona Alonso y Don Pedro Troncoso Loyola, se ha convenido el siguiente **Contrato Colectivo de Trabajo**:

1. PARTES

El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra entre Scotiabank Chile, en adelante también *"El Banco", "La Empresa, "El Empleador"* y Sindicato de Trabajadores de Empresa Banco Scotiabank y ex BDD, en adelante también *"El Sindicato"* y es aplicable a las personas individualizadas en los anexos Nº 1 y 2, en adelante *"Los Trabajadores"*. En consecuencia, toda referencia que se haga a "los trabajadores", "sus trabajadores" u otra similar, se entenderá referida únicamente a las personas indicadas en la nómina anexa.

2. DEFINICIONES

A. Banco, Empresa, Institución, Empleador: El uso de cualquiera de estas expresiones en el texto del presente Contrato se entenderá referida a Scotiabank Chile.

B. Trabajadores, empleados, funcionarios, personal: Para los efectos de este Contrato, cualquiera de estas expresiones se entenderá como denominación de las personas que laboran en Scotiabank Chile y que tienen calidad de socios del Sindicato de Trabajadores de Empresa Banco Scotiabank y ex BDD, y como tales afectos al presente Contrato.

C. Índice de Precios al Consumidor o IPC: Se entiende como referencia al Índice de Precios al Consumidor que determina el Instituto Nacional de Estadísticas u otro organismo que lo reemplace en el futuro.

D. Unidad de Fomento o UF: Para los efectos del presente Contrato se estará a la definición de esta Unidad de reajustabilidad contenida en el Acuerdo Nº 05-07-900105 del Banco Central de Chile.

E. Gratificación Voluntaria: Consiste en un 25% del sueldo base bruto mensual.

F. Gratificación Legal: Consiste en el equivalente bruto de 4.75 ingresos mínimos mensuales al 31 de diciembre de cada ejercicio.

G. Ingreso Base: Consiste en la suma del Sueldo Base más un 9.1% de éste.

H. Renta Agregada: Consiste en la suma del Sueldo Base más la Gratificación Voluntaria de 25%.

I. Renta Fija Mensual Garantizada (RFMG): Consiste en la suma del Sueldo Base, más la Gratificación Voluntaria, la Gratificación Legal y la Asignación de Zona que corresponda.

J. Renta Fija Total (RFT): Consiste en la suma de la Renta Fija Mensual Garantizada más un doceavo de la Asignación de Feriado, de los Aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad y de cualquier otra asignación a que tenga derecho el trabajador, excluidas las de movilización y colación. Se utiliza para fines de obtener la Razón de Comparación.

K. Renta de Referencia: Es la Renta Fija Total (RFT) asignada por la empresa a un determinado Nivel de Cargo en función de la práctica de mercado.

L. Razón de Comparación: Es el resultado de la división de la Renta Fija Total del trabajador por la Renta de Referencia del Nivel del Cargo que ocupe el trabajador. Expresando el resultado como porcentaje, aproximado sin decimales.

M. Nivel de Cargo: Consiste en la valorización organizativa de las funciones y responsabilidades asociadas a un cargo determinado.

N. Business Factor (factor de desempeño organizacional): Factor porcentual asociado al resultado del cumplimiento de metas organizacional.

Ñ. Individual Performance Factor (factor de desempeño individual): Factor porcentual asociado al resultado de la evaluación de desempeño individual.

O. Stewardship Function Roles: Corresponde a funciones de gestión y control. Existen dentro de las funciones corporativas, líneas de negocios y dentro de los países. Debido a la naturaleza de estos puestos, se usará el factor de desempeño organizacional general del Banco, independientemente del país de trabajo del personal.

3. OBJETO

El presente Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objeto establecer, a contar de la fecha de entrada en vigencia, las remuneraciones, asignaciones, beneficios y condiciones comunes de trabajo para las personas afectas al presente instrumento colectivo. En consecuencia, es en el presente instrumento donde constan todas las remuneraciones, asignaciones, beneficios y condiciones de trabajo, reemplazando y sustituyendo en su integridad, aquellas pactadas en forma previa a la suscripción de este instrumento, ya sea de manera individual o colectiva, con la sola excepción del sueldo base y de aquellas en que se haga expresa mención en el presente instrumento, todo lo anterior de conformidad a lo señalado en el Artículo 320 del Código del Trabajo.

4. REAJUSTABILIDAD DE REMUNERACIONES

Los sueldos base, las asignaciones y beneficios adicionales fijos expresados en pesos, moneda de curso legal, establecidos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, tendrán un reajuste trimestral en un porcentaje igual al 100% de la variación que experimente el IPC durante el trimestre anterior respectivo. Se entiende que el reajuste sólo puede ser positivo.

Este reajuste se aplicará a partir de los días 1º de agosto de 2025, 1º de noviembre de 2025, 1º de febrero de 2026, 1º de mayo de 2026, 1º de agosto de 2026 y 1º de noviembre de 2026, 1º de

febrero de 2027, 1º de mayo de 2027, 1º de agosto de 2027, 1º de noviembre de 2027, 1º de febrero de 2028 y 1° de mayo 2028.

Para efectos de la aplicación del reajuste contenido en esta cláusula el Banco continuará utilizando la metodología del INE. La que implica dividir el índice del último mes del trimestre respectivo, con el índice del mes anterior al del inicio del mismo trimestre. Al resultado de esta división se le multiplica por 100 y luego se le resta la misma cantidad. El resultado se expresa con dos decimales.

5. INCREMENTO RENTA AGREGADA

En agosto de 2025, el monto de la Renta Agregada Mensual de los trabajadores con antigüedad mayor a seis meses con contrato indefinido en la Empresa, contados desde la fecha de entrada en vigencia del presente Contrato Colectivo hacia atrás y vigentes a la fecha de aplicación de este proceso, se incrementará en la cantidad bruta de $115.000.-

En el mes agosto del año 2026, el monto de la Renta Agregada mensual de los trabajadores indicados en el Anexo N°1 y vigentes al mes anterior a la fecha de aplicación de este beneficio, se incrementará en $18.000.- bruto, por única vez y sólo por motivo de la firma del este contrato colectivo.

6. GRATIFICACIÓN

A. Gratificación Voluntaria: Corresponde a un 25% del sueldo base, con todo, no se pagará este beneficio a quienes pertenecen al esquema de compensaciones Rol Ejecutivo, quienes ya tienen este beneficio integrado a su Sueldo Base.

B. Gratificación Legal: Sustituye y reemplaza íntegramente a la gratificación que por ley corresponda, si ella procediere, siempre y cuando esta no sea mayor, en cuyo caso deberá pagarse la diferencia. Mensualmente se anticipará y liquidará la proporción devengada de este beneficio, correspondiente a un doceavo mensual. En todo caso los montos que cada trabajador perciba por este concepto serán imputables a cualquiera otra gratificación, excluida la Voluntaria, que por cualquier causa le correspondiere pagar a la empresa, sea de orden legal o convencional. Por su parte, los Trabajadores que a la fecha perciban Gratificación Legal en los términos de la letra f) del artículo número 2 del presente Contrato Colectivo de Trabajo, la continuarán percibiendo de la misma forma.

Las partes dejan constancia que los trabajadores en ningún caso podrán percibir en forma duplicada la Gratificación Legal ni cualquier otra.

7. ASIGNACIÓN DE TRABAJO NOCTURNO

La empresa pagará a cada trabajador afecto a este Contrato, que se desempeñe en turnos nocturnos, una asignación especial equivalente a UF 2,0 mensuales. Para estos efectos, se entiende por trabajo nocturno las labores realizadas entre las 22:00 horas y las 7:00 horas.

Esta asignación se pagará en forma proporcional a los trabajadores que laboren en forma esporádica turnos nocturnos.

8. ASIGNACIÓN DE FERIADO

La empresa pagará en el mes de diciembre de cada año una asignación anual de feriado por la cantidad de **$620.000.-** brutos.

En caso de término de la relación laboral antes de la fecha de pago, el trabajador percibirá la parte proporcional de este beneficio por los días de vacaciones devengados en el año.

En caso de que, el trabajador haga uso de al menos 10 días continuos de feriado devengado, esta asignación se pagará anticipada en el mes en que se verifique esta condición. Adicionalmente, en caso de que, luego de cumplir esta condición el trabajador quede con menos de un período de feriado pendiente, esta asignación se incrementará en un 20%.

Aquellos trabajadores que, a la fecha de suscripción del presente Contrato Colectivo de Trabajo, hayan cobrado alguna Asignación de Feriado, no podrán exigir el pago de este beneficio sino hasta lo que corresponda a partir del año 2026.

9. ASIGNACIÓN DE TURNO STAND BY

El Banco pagará a los trabajadores que se desempeñen en las áreas de Operaciones y Tecnología una asignación especial, imponible y tributable, cuando por razones de fuerza mayor, concurran al Banco, o desde su domicilio, deban atender contingencias fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

Dicha asignación será de **UF 0,5 diaria** y se pagará en forma adicional a las horas extraordinarias que esta condición pueda generar, junto con los haberes mensuales de remuneraciones.

Adicionalmente se entregará el beneficio de radio taxi a aquellos trabajadores de las áreas antes referidas, que deben concurrir al Banco en razón de una emergencia en horario no laboral.

El pago de estos beneficios estará supeditado a que sea autorizado previamente y por escrito por la jefatura correspondiente y con la autorización de la Gerencia de Recursos Humanos.

10. ASIGNACIÓN ESPECIAL ENCARGADO CAJERO AUTOMÁTICO

En aquellas localidades no atendidas por un servicio externo de administración y mantenimiento, la empresa pagará a cada trabajador afecto a este Contrato Colectivo, que se desempeñe excepcionalmente como encargado del cajero automático ATM y banco fácil, una asignación especial equivalente a **UF 2,5 mensuales**, para la Región Metropolitana, **y UF 4,5** fuera de la Región Metropolitana. Cuando el número de ATM's atendido por el Trabajador, sea igual o superior a 4, esta asignación se incrementará en **UF 1** mensual.

Este beneficio se mantendrá vigente sólo hasta el momento en que la empresa cuente con un servicio externo de mantenimiento de cajeros automáticos.

Este desempeño excepcional deberá ser autorizado previamente por la Jefatura correspondiente y se pagará con la autorización de la Gerencia de Recursos Humanos.

11. INCENTIVO VARIABLE ANUAL

La empresa pagará a los trabajadores afectos al presente instrumento, que tengan contrato indefinido de trabajo, un incentivo anual en función del resultado de la evaluación de su desempeño individual y el resultado del desempeño organizacional; los cuales se medirán respecto del Año Fiscal Canadiense, el que abarca el período de tiempo comprendido entre el 1º de noviembre y el 31 de octubre.

El presente incentivo variable anual, comprenderá los siguientes elementos:

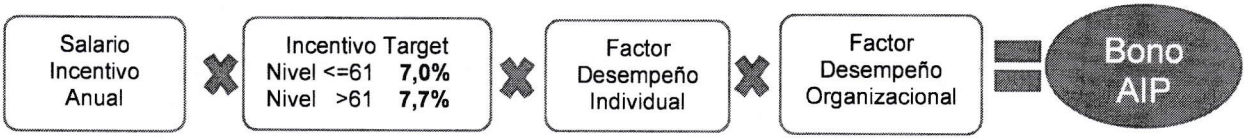
a) Salario Incentivo Anual: corresponde al equivalente a la Renta Fija Mensual Garantizada multiplicada por los meses efectivamente trabajados en el año fiscal y, por tanto, descontados los períodos en que el trabajador hubiere gozado de licencia médica o permiso otorgado por el Banco con o sin derecho a remuneraciones. Para estos efectos sólo se considerarán los meses trabajados con contrato indefinido.

b) Incentivo Target: de acuerdo al nivel del cargo, serán los siguientes:

- Nivel de cargo menor o igual a 61: corresponde a un 7,0% del salario del Incentivo Anual de cada trabajador afecto al presente instrumento colectivo.
- Nivel del cargo mayor a 61: corresponde a un 7,7% del salario del Incentivo Anual de cada trabajador afecto al presente instrumento colectivo

c) Business Factor (factor de desempeño organizacional): Factor porcentual asociado al resultado del cumplimiento de metas organizacional. Este factor puede ir de 0% a 150%, el cual se informará por el Directorio de la empresa en diciembre de cada año. Este factor incluye el resultado país y el resultado del Grupo Scotiabank. Excepcionalmente, para los trabajadores que se desempeñen en áreas de control (Stewardship Function Roles) sólo se considerará el resultado del Grupo Scotiabank y respecto de quienes trabajan en el área Wealth Management (gestión patrimonial global) se considerará el resultado de esta propia línea de negocio

d) Performance Factor (factor de desempeño individual): Factor porcentual asociado al resultado de la evaluación de desempeño individual.



Para efectos del factor de desempeño individual, se utilizará la siguiente tabla según el resultado de la evaluación de desempeño individual de cada trabajador:

	No Cumple con las Expectativas	Cumplió algunas Expectativas	Cumplió con las Expectativas	Superó las Expectativas
Factor de Desempeño Indvidual	5%	30%	100%	142%

Ejemplo:

Renta Fija Mensual Garantizada (RFGM)		1.600.000
Meses trabajados Nov – Oct	12 meses	
Salario Incentivo Anual (RFGM x No. meses)		1.478.400
Incentivo Target		7,70%
Evaluación Desempeño	Logrado (LO)	
Factor Desempeño Individual (con ED=LO)		100%
Factor Desempeño Organizacional		110%
Bono a Pago		1.626.240-

Este incentivo se pagará conjuntamente con la liquidación de remuneraciones del mes de diciembre del año respectivo.

El incentivo anual se pagará proporcionalmente al tiempo que lleve el trabajador con contrato indefinido en el respectivo ejercicio. Con todo, deberá tener una antigüedad mínima de tres meses con contrato indefinido al 31 de octubre del año respectivo.

En caso de que, el trabajador registre inasistencias en virtud de licencias médicas legalmente tramitadas y aprobadas por los organismos competentes, se aplicarán las siguientes reglas:

- Inasistencias iguales o inferiores a treinta días corridos acumulados en una o más licencias médicas en el respectivo año fiscal canadiense: Se pagará íntegramente el Incentivo anual que corresponda según las reglas precedentes.

- Inasistencias superiores a treinta días corridos acumulados en una o más licencias médicas en el respectivo año fiscal Canadiense e inferiores al 50% del año: Incentivo anual se pagará en forma proporcional al tiempo trabajado en el año.

- Inasistencias superiores al 50% del año: No habrá lugar al pago del incentivo.

Las inasistencias registradas con motivo de pre y post natal no serán consideradas para este cálculo.

Son condiciones esenciales para la aplicación de esta cláusula que el monto del incentivo, dentro del rango pactado, sea determinado por el Banco y que el Trabajador mantenga vigente su Contrato de Trabajo a la fecha del respectivo pago anual, en el mes de diciembre de cada año, con la sola excepción de lo indicado en el artículo 14 letra b) del presente instrumento.

El incentivo anual descrito en la presenta cláusula reemplaza íntegramente cualquier sistema de incentivo variable anual que tenga el trabajador afecto al presente Contrato o aquellos que en el futuro se incorporen a éste de acuerdo a lo señalado en la letra a) o b) del Pacto de Extensión de beneficios señalado en la cláusula 36.

Con el fin de evitar la duplicidad de beneficios, el monto establecido en la presente clausula será imputable a cualquiera que, por una ley actual o futura, obligue al empleador a pagar por concepto de participación de utilidades. Lo anterior, en ningún caso implicará un pago inferior al pactado en el presente instrumento colectivo.

Las Partes, han acordado que el Banco podrá pactar con los trabajadores no sindicalizados sistemas de incentivos variables, distintos a los señalados en esta cláusula.

Las Partes acuerdan por este acto que, no obstante, lo dispuesto en la presente cláusula, durante la vigencia de este instrumento colectivo, el Banco podrá pactar de forma individual con los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo de Trabajo, sistemas de incentivos variables, mediante el respectivo anexo de contrato individual de trabajo, con condiciones diversas a las acá planteadas, que impliquen una equivalencia o mejora en sus compensaciones. Por tanto, en caso de que se regulen de forma individual otros sistemas de incentivos variables, las partes acuerdan que dichos sistemas reemplazarán al sistema de Incentivo Variable que se regula en esta cláusula o cualquiera otro que haya estado percibiendo el trabajador/a respectivo hasta el mes inmediatamente anterior al que se suscriba el respectivo anexo de contrato individual de Trabajo. Lo anterior, con el fin de que no exista un doble pago respecto de Incentivos Variables percibidos por el respectivo trabajador/a se podrá modificar el incentivo variable anual, por un incentivo variable trimestral, anual-trimestral o mensual por medio de un anexo al contrato de trabajo, en las mismas condiciones descritas en este párrafo para su pago. Lo anterior, será previamente informado al sindicato respecto de sus socios.

Ahora bien, los trabajadores incluidos en el Anexo Nº5 de este contrato colectivo, mantendrán su sistema de Incentivo Variable trimestral, y no accederán al pago del presente Incentivo Variable Anual, así como tampoco percibirán el beneficio señalado en la cláusula 26 de este instrumento colectivo denominado **"ESTÍMULO POR PERMANENCIA EN EL BANCO".** En caso de que alguno de estos trabajadores, a la fecha de firma de este contrato colectivo estuviere percibiendo un incentivo variable anual, lo mantendrá hasta 31 de octubre de 2025 pagadero en diciembre 2025, y a partir de dicha fecha podrá optar percibir un incentivo variable trimestral, en las condiciones señaladas en este párrafo.

Por otra parte, respecto de aquellos trabajadores que cumplan con lo señalado en la letra a) o b) del Pacto de Extensión de beneficios señalado en la cláusula 36, y que tuvieren pactado con el Banco un sistema de Incentivo Variable trimestral o mensual, lo mantendrán en las mismas condiciones, y no accederán al pago del presente Incentivo Variable Anual así como tampoco percibirán el beneficio señalado en la cláusula 26 de este instrumento colectivo denominado "ESTÍMULO POR PERMANENCIA EN EL BANCO". En el mismo sentido, en caso de promociones de trabajadores, que impliquen una mejora en sus compensaciones, se podrá modificar el incentivo variable anual, por un incentivo variable trimestral, anual-trimestral o mensual por medio de un anexo al contrato de trabajo, en las mismas condiciones descritas en este párrafo para su pago.

12. ASIGNACIONES

a) Fiestas Patrias

El Banco pagará a cada trabajador en el mes de septiembre de cada año un aguinaldo de Fiestas Patrias por la suma de **$ 190.000.- brutos**. Sin perjuicio de lo anterior, se otorgará un anticipo en el mismo mes correspondiente al valor líquido de esta asignación.

b) Navidad

El Banco pagará a cada trabajador en el mes de diciembre de cada año un aguinaldo de Navidad por la suma de **$ 330.000.- brutos**. Sin perjuicio de lo anterior, se otorgará un anticipo en el mismo mes correspondiente al valor líquido de esta asignación.

c) Colación

El Banco pagará una asignación de colación, equivalente a UF 0,16 a partir del 01 de agosto de 2025 y UF 0,17 a partir de 02 enero 2026 por cada día efectivamente trabajado. Para el personal que concurra a trabajar los días sábado, domingo o festivos, esta asignación ascenderá a **UF 0,5**. Esta asignación no será imponible ni tributable.

d) Asignación de Movilización y Teletrabajo

El Banco, pagará las siguientes asignaciones, de acuerdo a la modalidad de trabajo pactada:

a) **Trabajo Hibrido Permanente Parcial:** quienes hubieren pactado esta modalidad de trabajo con el Banco, recibirán una **Asignación Mensual de Movilización y Teletrabajo** ascendente a un monto total de $71.940.-

b) **Trabajo presencial:** quienes mantengan o pacten una modalidad de trabajo presencial, recibirán únicamente una **Asignación Mensual de Movilización** ascendente a $57.552.-. Para quiénes actualmente tengan hoy una asignación de movilización histórica superior, la mantendrán.

Estos valores serán proporcionales a los días efectivamente trabajados. Esta asignación no será imponible ni tributable.

La presente asignación tiene por finalidad cubrir los gastos de movilización del Trabajador y compensar todos los gastos en que pudiera incurrir el trabajador con ocasión del Teletrabajo y los costos de operación, funcionamiento, y demás costos asociados a esta modalidad, de acuerdo a lo señalado en el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo, o aquellas normas que lo remplacen.

<u>Situaciones Especiales</u>:

1. El Banco pagará el transporte en taxi del personal que deba presentarse en su lugar de trabajo antes de las 7:30 horas y de aquel que, por la misma causa, deba abandonar las oficinas de la institución después de las 22:00 horas. Esta circunstancia se acreditará con la tarjeta de asistencia correspondiente u otro medio idóneo más la autorización del Jefe respectivo.

2. El Banco reembolsará los gastos de movilización, debidamente acreditados ante la Jefatura correspondiente, en que incurra el personal del área comercial con motivo de visitas realizadas a clientes.

e) Comida

Se pagará a los trabajadores que deban permanecer en las dependencias del Banco por más de 3 horas con 46 minutos después de terminada su jornada ordinaria de trabajo, siempre que no reciban la prestación en especie y que cuenten con autorización del Jefe respectivo.

f) Once

Se pagará a los trabajadores que deban permanecer en las dependencias del Banco por más de 1 hora con 16 minutos después de terminada su jornada ordinaria de trabajo, siempre que no reciban la prestación en especie y que cuenten con autorización del Jefe respectivo.

g) Desayuno

Se pagará a los trabajadores que con motivo de su jornada de trabajo se encuentren en el Banco a las 8:05 horas, siempre que no se otorgue el beneficio en especie y que cuenten con autorización del Jefe respectivo.

El monto de estas asignaciones será de UF 0,1 para comida y UF 0,05 para Once y Desayuno.

13. DESPIDOS POR CAUSAL NECESIDADES DE LA EMPRESA

En el caso que el Contrato de Trabajo de un Trabajador termine por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo corresponderán los siguientes beneficios:

a) **20% adicional de la indemnización legal por años de servicio:** El Trabajador que suscriba un Finiquito sin reserva de derechos en cuanto a la justificación o validez de la causal de despido invocada, la indemnización legal por años de servicio que fuera procedente, será incrementada en un 20%.
Las partes declaran expresamente que la prestación estipulada en el párrafo anterior, solo tiene por objeto establecer la cuantía y procedimiento de la misma, no constituyendo renuncia ni aceptación anticipada en ningún sentido.

b) **Incentivo Variable Anual proporcional:** En el caso que el despido por la causal de Necesidades de la Empresa, se produzca durante los meses de agosto, septiembre, octubre y noviembre, el incentivo variable anual establecido en el artículo 11 del presente instrumento, se liquidará junto con el respectivo finiquito de manera proporcional a los meses trabajados del Año Fiscal Canadiense indicado precedentemente. Para ello se considerará un cumplimiento de metas Banco en un 100% y una evaluación de desempeño en Logrado o aquella que existiere del respectivo periodo evaluado. Sin perjuicio de lo anterior, se aplicarán las mismas reglas sobre inasistencias indicadas en el artículo 11 antes citado.

14. INDEMNIZACIONES

A) PLAN DE INDEMNIZACION POR RETIRO VOLUNTARIO

Cada año de vigencia del presente instrumento -contado desde agosto y hasta julio siguiente- los trabajadores que reúnan los requisitos copulativos de tener una antigüedad mínima de 30 años de servicios, considerando al menos 20 de ellos ininterrumpidos en el Banco y una edad mínima de 55 años, podrán optar a una indemnización especial y única por retiro voluntario, de acuerdo a las siguientes reglas:

- Trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981: Percibirán una indemnización equivalente a 1 mes de Renta Fija Mensual Garantizada por cada año de servicios prestados a la Empresa, con límite total de 24 meses de renta, cada una con tope de 90 unidades de fomento (90UF).

- Trabajadores contratados después del 14 de agosto de 1981: Percibirán una indemnización equivalente a 11 meses de Renta Fija Mensual Garantizada, más 1 mes por cada 3 años íntegramente cumplidos de servicios prestados a la Empresa a partir de los 11 años cumplidos, con límite total de 24 meses de renta, cada una con tope de 90 unidades de fomento (90UF).

Este beneficio contempla 4 cupos por año, no acumulables de un año a otro de vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Los interesados que consideren cumplidos los requisitos antes señalados, podrán enviar entre los meses de octubre y noviembre de cada año, una solicitud escrita al Sindicato compareciente para su evaluación y tramitación ante el Banco, conforme a los criterios de prelación que las partes acuerden cuando los postulantes superen el límite de 4 cupos anuales.

Para estos efectos, la terminación del contrato y pago de la indemnización aquí descrita se efectuará en el plazo de 3 meses desde que esta sea aprobada y la causal de término de contrato será la de mutuo acuerdo de las partes.

B) INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO POR RENUNCIA VOLUNTARIA PARA ACOGERSE A JUBILACIÓN POR INCAPACIDAD LABORAL

Los trabajadores que cumplan con las condiciones para acogerse a jubilación por:

- Incapacidad, debidamente decretada por los organismos pertinentes, por haber sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional que le origine una disminución de su capacidad de ganancia igual o superior a un 40%;
- O ya sea a consecuencia de una enfermedad común o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, sufra un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo igual o superior al 50%.

Tendrán derecho a percibir la indemnización que establece esta cláusula en caso de que tengan 5 años o más años de servicios continuos en la Empresa y pongan término a su contrato de trabajo

por la causal de renuncia voluntaria del trabajador. Para estos efectos deberán cumplir con las formalidades legales que se requieren para dicha causal.

El monto de esta indemnización será equivalente a 1 mes de Renta Fija Garantizada Mensual, percibido por el respectivo trabajador por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados en forma continua al Banco, con un límite máximo de 11 Rentas Fijas Mensuales Garantizadas, cada una con tope de 90 unidades de fomento (90UF).

Esta indemnización convencional por años de servicio será incompatible con toda otra indemnización que, por concepto del término del contrato de trabajo o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen.

En caso de incompatibilidad deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte.

C) INDEMNIZACION POR MUERTE DEL TRABAJADOR

En caso de muerte del Trabajador con edad entre 71 y 75 años, el Banco pagará a las personas que indica el artículo 60 inciso 2 del Código del Trabajo en el orden que este establece y hasta el monto que indica dicha norma, la indemnización convencional por años de servicio que se acuerda en esta cláusula. En el exceso al valor señalado en el artículo 60 antes mencionado se pagará a los herederos que hayan obtenido la posesión efectiva. Dicha indemnización se pagará contra firma de finiquito o de documento legal correspondiente.

El monto de esta indemnización convencional será equivalente a 1 mes de Renta Fija Garantizada Mensual, percibido por el respectivo trabajador por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados en forma continua al Banco, con un límite máximo de 11 Rentas Fijas Garantizadas Mensuales, cada una con tope de UF 90.

Esta indemnización convencional por años de servicio será incompatible con toda otra indemnización que, por concepto del término del contrato de trabajo o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen y a cuyo pago concurra el trabajador total o parcialmente.

15. REMUNERACIÓN MÍNIMA

Ningún trabajador que tenga la calidad de parte de este Contrato Colectivo podrá percibir una Renta Agregada inferior a $661.250.-, por jornada completa.

Las horas extraordinarias que se trabajen los días 1 de enero, 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre de cada año, se pagarán con un 100% de recargo. Asimismo, los días 29 de junio y 31 de octubre, feriados no irrenunciables del calendario anual que afecten los procesos de cierre, las horas extras se pagarán al 100% de recargo.

Lo señalado en el párrafo precedente no se aplicará a los trabajadores con jornada parcial ni a los que perciben comisiones o incentivos mensuales.

16. BIENESTAR DEL PERSONAL

Los trabajadores que tengan la calidad de socios de la Corporación de Bienestar de Banco del Desarrollo [*La Corporación*] aportarán mensualmente un **1%** de su Ingreso Base para financiar dicha organización. A su vez, por cada trabajador afiliado al citado organismo, el Banco efectuará un aporte de un **1,5%** de su respectivo Ingreso Base. Un tercio de este aporte se destinará al Fondo de Retiro gestionado por la Corporación. Se deja expresa constancia que, conforme a lo dispuesto

en el inciso 2º del Artículo 58 del Código del Trabajo, los trabajadores autorizan desde ya al empleador para descontar en la liquidación mensual de remuneraciones el aporte del 1% establecido en el párrafo precedente.

Además, la empresa se obliga a enterar a la Corporación de Bienestar el **3,17%** de las remuneraciones mensuales imponibles que perciba cada trabajador que se afilie a esta Corporación y un **0,67%** de la remuneración mensual imponible contenido en este aporte se destinará a incrementar el citado fondo de retiro.

A. En el mes de enero de los años 2026, 2027 y 2028, el Banco aportará a la Corporación de Bienestar, un Fondo para Becas escolares en favor de los hijos de funcionarios.

Este fondo se constituirá de la manera siguiente:

i. **UF 3,0** por cada hijo de un trabajador, mayor de dos años y menor de cuatro años.

ii. **UF 2,75** por cada hijo de un trabajador, que asista al Jardín Infantil o curse Enseñanza Básica.

iii. **UF 4,5** por cada hijo de un trabajador, que curse Enseñanza Media o Preuniversitario.

iv. **UF 6,5** por cada hijo de un trabajador, que curse una carrera profesional o técnica, en Universidad o Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica, Escuelas Matrices de las Fuerzas Armadas, de Orden o Gendarmería.

El Banco aportará las asignaciones indicadas en las letras (iii) y (iv) precedentes para entregar una contribución a los trabajadores que cursen los niveles de educación señalados en las mencionadas letras (iii) y (iv), salvo el caso de los trabajadores que reciban otro aporte por cursar dichos niveles educacionales.

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, a contar del mes de octubre de cada año de vigencia del presente Contrato, los trabajadores podrán solicitar la entrega de anticipos con cargo a estas asignaciones.

Las sumas antes indicadas serán administradas por la Corporación de Bienestar, la que deberá exigir la acreditación suficiente del nivel de estudio de los beneficiarios y de los gastos efectuados. A opción de cada trabajador, estos montos podrán pagarse en forma bruta, directamente en su liquidación de remuneraciones.

B. El Banco hará un aporte especial a la Corporación de Bienestar, para ser destinado a objetivos recreacionales en favor de los trabajadores por el equivalente a **UF 0,16** por cada día de vacaciones tomadas a partir del 1 de agosto de 2025 y UF 0,17 a partir del 02 enero 2026.

C. El Banco efectuará los aportes necesarios para otorgar una asignación especial, a los trabajadores que se encuentren en las siguientes situaciones por el monto que en cada caso se indica y por cada evento:

i) Fallecimiento de padre, madre, hijo, hijo nonato de más de 30 semanas de gestación, cónyuge o conviviente con hijo (a) en común: Asignación de $1.200.000.-.

ii) Nacimiento: Asignación de UF 7,5.

iii) Matrimonio: Asignación UF 10.

Las asignaciones antes indicadas también se aplicarán a los contrayentes de un acuerdo de unión civil.

17. BONO POR REEMPLAZO DE FUNCIONES

El Banco pagará un Bono por Reemplazo equivalente al 20% del Sueldo Base Bruto del trabajador que asuma, en reemplazo de otro, la totalidad de las funciones de éste y que correspondan a un cargo distinto, de categoría superior y de mayor complejidad, en forma transitoria y por un período igual o superior a 21 días. A partir del quinto mes ininterrumpido de reemplazo, el bono indicado precedentemente aumentará a un 30% del Sueldo Base Bruto del Trabajador.

Este bono, imponible y tributable, se pagará proporcionalmente por los días de reemplazo en exceso de 21 días. Con todo, se excluirán de la base de cálculo los días de reemplazo efectuados por uso de feriado del trabajador reemplazado.

18. SALA CUNA

El Banco se obliga a otorgar, respecto de las personas que proceda, el beneficio de sala cuna, en la forma prescrita en el Código del Trabajo. Este beneficio podrá también extenderse a los padres de familia cuando concurran circunstancias tales como viudez, tuición por separación matrimonial u otras que serán evaluadas por la Administración del Banco.

En caso que la trabajadora se encuentre imposibilitada de llevar a su/s hijo/s a Sala Cuna por razones de enfermedad o afectación de la salud de éstos, por causa debidamente certificada por un médico y comprobada por el servicio de asistencia social de la Corporación de Bienestar, podrá recibir por concepto de este beneficio y movilización de sala cuna, un monto mensual único de UF 10 por cada hijo afecto a las condiciones descritas y sólo mientras se mantengan las circunstancias que la hacen procedente, las que deberán ser revisadas semestralmente.

El beneficio de Sala Cuna tendrá un límite máximo de **UF 10** por mes, según el valor que tenga la Unidad de Fomento al último día del mes del pago, este monto incluye el beneficio sala cuna y los gastos de movilización en que incurra el beneficiado.

En conformidad con lo dispuesto por la Dirección del Trabajo (Dictamen N°4951/78, de 10.12.2014) las partes reconocen que el derecho de la madre trabajadora a contar con el beneficio establecido en la presente cláusula resulta plenamente exigible cuando ella se encuentre haciendo uso de licencia médica o enfrentando cualquier otra circunstancia que le impida cuidar adecuadamente de su hijo o hija menor de dos años, sin realizar descuento alguno en la liquidación de remuneración de la trabajadora del concepto de sala cuna.

Con el fin de evitar la duplicidad de beneficios, el monto establecido en la presente cláusula será imputable a cualquiera que, por una ley, actual o futura, obligue al empleador a pagar por este concepto.

19. PERMISOS ESPECIALES Y DINÁMICOS

El Banco otorgará un permiso, con goce íntegro de remuneraciones, a aquel trabajador que se encuentre en las siguientes situaciones por el tiempo que se indica:

a) Fallecimiento de padre, madre, hijo, hijo nonato de más de 30 semanas de gestación, cónyuge o conviviente con hijo (a) en común: 7 días hábiles de permiso. En el caso de fallecimiento del hermano, se otorgan 4 días de permiso.

b) Nacimiento de hijo: 5 días hábiles de permiso.

c) Matrimonio: 5 días hábiles de permiso.

d) Cumpleaños del Trabajador: El Banco otorgará un permiso dinámico consistente en una tarde libre (a contar de las 14:00 horas) de permiso al trabajador, el que podrá ser utilizado desde 30 días antes al día de su cumpleaños y hasta 30 días después de dicha fecha. Lo anterior, sin distinción si el día del cumpleaños acontece en un día hábil o inhábil. Este beneficio no será acumulable.

e) Vacaciones adicionales: El trabajador que tenga derecho a vacaciones obtendrá un día adicional de vacaciones por cada cinco días hábiles seguidos que utilice. Este beneficio dinámico no será considerado como base de cálculo para efectos del incremento de la asignación de vacaciones.

f) Un día por cambio de casa.

g) Permisos exámenes médicos: beneficio de media jornada laboral para los trabajadores que tengan contrato de trabajo sobre 30 días, sin restricción de rango etario para mujeres y hombres. En ambos casos de acuerdo a lo establecido en el Artículo 66 bis del Código del Trabajo.

En las licencias especiales señaladas en las letras a), b) y c) precedentes, se encuentran incluidos los días de permiso establecidos en el artículo 66, 195, 207 bis del Código del Trabajo y cualquier otra norma del mismo Código que los contemple.

Los permisos antes indicados también se aplicarán a los contrayentes de un acuerdo de unión civil. En dichos permisos se encontrarán incluidos los que indique la ley.

Sin perjuicio de lo señalado, se deja constancia que será política permanente del Banco otorgar facilidades de permisos a sus trabajadores derivados de circunstancias extraordinarias debidamente calificadas, siempre con consulta a la jefatura directa y a la Gerencia de Recursos Humanos.

No obstante lo anterior, el trabajador dispondrá de 2 días de permiso al año, no acumulables de un año a otro, para ser utilizados como permisos dinámicos en fines particulares. Estos permisos, deberán ser consultados y autorizados por la jefatura y por la Gerencia de Recursos Humanos. El trabajador podrá escoger tomarse cada día como un día completo o dos medios días.

20. REGALO NAVIDEÑO

a) La empresa otorgará por cada hijo del personal que tenga hasta dieciséis años de edad, un regalo navideño, de un precio neto mínimo de **UF 1.** Para estos efectos también se considerarán los nietos hasta los dieciséis años de edad, de los Trabajadores que tengan la condición de carga legal respecto del mismo Trabajador y sea debidamente acreditada por los organismos correspondientes.

b) Para los trabajadores sin hijos, durante el año 2025 se realizará un piloto para incorporarlos de manera gradual en la fiesta de navidad en región metropolitana.

21. UNIFORMES PARA EL PERSONAL

Con fines exclusivos de presentación y de igualar la vestimenta del personal del Banco, éste proporcionará tenidas a:

- Personal femenino y masculino de sucursales, hasta nivel 60, a excepción del Jefe de Administración y Servicios, que se desempeñe en jornada completa.
- Personal de auxiliares y escolta.
- Personal de Vigilantes.

Se adjunta reglamento en Anexo N°5.

La calidad y diseño de las tenidas a que se refiere este artículo será aquel que la empresa resuelva, para lo cual previamente consultará la opinión de beneficiarios.

Esta presentación comprenderá un conjunto de uniformes para la temporada primavera/verano y otro para la temporada otoño/invierno, los cuales se entregarán a partir de mes de octubre y marzo, respectivamente.

El precio de cada conjunto de Uniformes será de hasta UF 10 por temporada.

Para aquellos trabajadores que reciban este uniforme, su uso será obligatorio y su incumplimiento facultará al Banco para suspender la entrega de este beneficio a dichos trabajadores.

Este beneficio empezará a partir de la temporada primavera-verano del año 2025, esto es a partir de octubre de dicho año.

Las partes, acuerdan eliminar la entrega de uniformes en áreas centrales. Sin embargo, respecto de todos los trabajadores de estas áreas que hayan usado el uniforme en temporada primavera-verano 2024-2025 y otoño-invierno 2025 o hayan recibido Gift Card en su reemplazo en enero 2025 y que además están individualizados en el Anexo N°6 del Contrato Colectivo suscrito el 24 de Julio de 2025, se acuerda el otorgamiento de una Gift Card anual por un valor de UF 7,8 para compra de ropa en el mes de enero de cada año. Asimismo, se acuerda para los Ejecutivos Normalización Retail y Ejecutivos Comerciales de la Fuerza de Venta, que cumplan con alguna de las condiciones anteriores e individualizados en el Anexo N° 6 del Contrato Colectivo suscrito el 24 de Julio de 2025, en su reemplazo se otorgará una Gift Card anual por un valor de UF 7,8 en el mes de enero de cada año.

22. SEGURO COLECTIVO DE VIDA

La empresa contratará a su cargo un seguro colectivo de vida para sus trabajadores, con un capital asegurado de treinta (30) RFGM. La edad límite de cobertura será de 70 años.

Durante el primer año de cobertura de cada trabajador, en caso de fallecimiento a causa de enfermedad preexistente a la fecha de ingreso a la póliza, la cobertura tendrá un tope de UF 1.250. A partir del segundo año de permanencia en la póliza, se cubrirán las preexistencias sin el tope mencionado.

En los casos de muerte accidental, de ser posible, el banco mantendrá a su criterio, la continuidad de la cobertura de un capital asegurado de (60) RFGM, dependiendo de las

condiciones y costos de los distintos entes aseguradores en las futuras licitaciones. De producirse algún cambio, este se comunicará al Sindicato.

23. ACCESO A LA VIVIENDA

El Banco declara su disposición a facilitar y coadyuvar a las iniciativas que el Sindicato realice para la búsqueda de soluciones colectivas de vivienda para grupos de trabajadores, todo ello conforme a las normas que rijan el otorgamiento de créditos hipotecarios y el presente instrumento.

En el marco de esta cláusula el Banco se obliga a posibilitar condiciones preferenciales para el otorgamiento de préstamos hipotecarios destinados a la adquisición de viviendas o refinanciamiento de créditos de igual naturaleza obtenidos en otras instituciones financieras, por parte de los trabajadores, sus cónyuges o conviviente con hijo (a) en común, de acuerdo a los elementos que se indican a continuación:

a) Antigüedad: sólo los trabajadores que hayan prestado servicios en forma continua e ininterrumpida en el Banco, por al menos un año, podrán solicitar el otorgamiento de un préstamo hipotecario en las condiciones establecidas en esta cláusula;

b) Productos hipotecarios: el préstamo a solicitar y contratar, será uno de aquellos disponibles en el momento en el Banco, incluido fines generales de acuerdo a las condiciones de mercado vigentes;

c) Tasa: el Banco entregará al trabajador una tasa de interés preferencial en relación con el tipo de producto, sus características, montos a financiar y plazos;

d) Comisión: el Banco no cobrará comisión por el otorgamiento del producto;

e) Gastos operacionales: todos los gastos operacionales inherentes al otorgamiento del producto, tales como, tasación, estudio de títulos, honorarios por escrituración, derechos de notaría, derechos de inscripción en el conservador de bienes raíces e impuestos, serán solventados íntegramente por el Banco;

f) Monto a financiar: el Banco financiará hasta el 100% del valor de tasación del inmueble que se pretende adquirir, sin mínimo de precio alguno;

g) Plazo máximo del producto: este dependerá de la clase y características vigentes al producto que el Banco tenga disponible al momento de la solicitud del crédito;

h) Comisión de prepago: en caso de prepago de todo o parte del crédito hipotecario, no se cobrará comisión o multa alguna;

i) Límites: sólo se podrá acceder a las condiciones establecidas en esta cláusula, cuando se trate del primer préstamo hipotecario que solicite en Scotiabank un trabajador afecto al presente Contrato Colectivo;

j) Término de contrato de trabajo: Si el contrato de trabajo de un trabajador termina por aplicación de una de las causales previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo, cesarán las condiciones preferenciales establecidas en esta cláusula, en lo que dice relación con la tasa de interés, la comisión del crédito y la comisión por prepago;

k) En caso que un trabajador que haya obtenido un préstamo hipotecario de conformidad a esta cláusula y que antes de completar el séptimo año de vigencia del crédito renuncie al empleo, perderá las condiciones preferenciales establecidas en esta cláusula, en lo que dice relación con la tasa de interés, la comisión del crédito y la comisión por prepago;

l) Si el trabajador ha cumplido más de 15 años de antigüedad en el Banco y su retiro es voluntario, este beneficio se mantendrá hasta extinguir el crédito.

El otorgamiento de los préstamos hipotecarios, deberá ajustarse a los requisitos contenidos en el Capítulo 12-5 de la Recopilación de Normas de Bancos e Instituciones Financieras de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras o aquellas que le sustituyan o reemplacen.

25. SUBSIDIO CONVENCIONAL

El trabajador que goce de licencia médica, aprobada por la Isapre o institución de salud respectiva, recibirá el pago complementario de sus remuneraciones (i) por los 3 primeros días no cubiertos por su institución de salud para licencias menores a 11 días y (ii) por aquellos montos no cubiertos cuando se trate de remuneraciones sobre los límites legales imponibles de los respectivos subsidios por incapacidad laboral.

El beneficio tendrá un límite máximo de 60 días por cada año calendario, sea su uso continuo o fraccionado, sin perjuicio de que, en casos calificados, por la gravedad de la enfermedad que padezca el trabajador respectivo, el sindicato solicite al Banco la extensión del beneficio por un plazo adicional, lo que deberá ser analizado y decidido por la División Gestión Personas, Cultura y Asuntos Corporativos en el plazo de 10 días. Esta limitación de 60 días no regirá para los casos de Licencia Maternal.

Las diferencias por licencias rechazadas y no pagadas se cobrarán al trabajador una vez cumplidos los 60 días de uso de este beneficio indicado en este artículo, siempre que el rechazo o no pago no provenga de un hecho imputable al banco. El Trabajador autoriza expresamente al Banco para realizar los descuentos necesarios, de acuerdo al artículo 58 del Código del Trabajo.

26. ESTÍMULO POR PERMANENCIA EN EL BANCO

El Banco otorgará un estímulo por antigüedad a aquellos funcionarios que cumplan quinquenios de años de permanencia continuos en el Banco. Los montos brutos, tributables e imponibles para cada quinquenio, se indican en la siguiente tabla:

QUINQUENIO	MONTO BRUTO
1º Quinquenio	UF 5
2º Quinquenio	UF 21
3º Quinquenio	UF 25
4º Quinquenio	UF 30
5º Quinquenio	UF 35
6º Quinquenio y más	UF 40

El Banco invitará a la Directiva del Sindicato a participar en los actos de premiación que para tal efecto se organicen.

27. VACACIONES PROGRESIVAS

Para efectos de hacer uso del derecho al feriado progresivo, los trabajadores deberán acreditar el tiempo de sus servicios por medio de certificados expedidos por los respectivos Institutos de Previsión en los que conste el tiempo de afiliación o por otros medios probatorios que autorice la Ley. En ningún caso el feriado convencional podrá exceder de 30 días corridos.

Con todo, los trabajadores que acrediten 40 años de edad y tres años de antigüedad en el Banco, quedan eximidos del procedimiento descrito en el párrafo anterior.

28. PRÉSTAMO ESPECIAL PARA LOS TRABAJADORES

El Banco actuará ante la Corporación de Bienestar de los Trabajadores del Banco del Desarrollo, para que ésta apruebe al trabajador que lo solicite, un préstamo durante la vigencia del presente Contrato, de acuerdo a la siguiente tabla:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	Monto máximo del préstamo en Rentas Fijas Mensuales Garantizadas
Menos de 2 años	1,5
Entre 2 y 7 años	2,0
Entre 8 y 12 años	2,5
Entre 13 y 17 años	3,0
18 y más años	3,5

Este préstamo se sujetará a las siguientes condiciones mínimas:

Moneda	: Unidad de Fomento
Plazo	: 36 cuotas
Modalidad de Pago	: Cuotas mensuales iguales de acuerdo al valor que tenga la U. de Fomento a la fecha de pago.
Tasa de interés	: 4% anual
Antigüedad	: Se considera a partir del 01 de agosto de 2025.

Podrán optar al crédito sólo los trabajadores que tengan antecedentes comerciales sin observaciones de importancia. Sin perjuicio de ello, la Directiva Sindical podrá, con nuevos antecedentes, solicitar la reconsideración de eventuales rechazos.

En la eventualidad que el trabajador deje de ser trabajador dependiente del Banco, las condiciones del saldo de este crédito serán las vigentes para los créditos comerciales normales.

Los solicitantes de los créditos autorizan que las cuotas del préstamo sean descontadas por planilla.

La Corporación de Bienestar podrá cobrar directamente al trabajador beneficiado con este préstamo los gastos que originan la entrega y administración de éstos.

Además, el Banco otorgará préstamos a los trabajadores afectos al presente Contrato, preferentemente a través de lo que denomina la Gerencia de Scotia One, plataforma especializada para atención de funcionarios, de acuerdo a las políticas, productos y tasas preferenciales existentes en el Banco al momento de solicitar el respectivo préstamo, ya sea para préstamo de consumo, compra de cartera y regularización de pasivos. Los montos máximos de préstamos a solicitar por los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo de Trabajo, serán de acuerdo a su capacidad de endeudamiento.

De lo anterior, los socios podrán optar a una tasa de hasta un 35% de descuento sobre la tasa pizarra disponible para el público en general.

Para los efectos de estos préstamos, las partes declaran que el otorgamiento de éstos deberá ajustarse a los requisitos, políticas de crédito y normas del Banco y de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras o de los organismos reguladores en esta materia.

29. HORAS DE TRABAJO SINDICAL

El Banco concederá a los Directores Sindicales del Sindicato de Trabajadores de Empresa Banco Scotiabank y ex BDD las horas de trabajo sindical necesarias para ausentarse de sus labores con objeto de cumplir sus funciones fuera de su lugar de trabajo. Estas horas de trabajo sindical no excederán de 20 horas semanales por cada director y podrán ser acumuladas por cada uno dentro del mes calendario correspondiente.

El pago de las remuneraciones, beneficios e imposiciones que puedan corresponder a éstos durante el tiempo de horas de trabajo sindical serán de cargo del Banco.

30. COMUNICACIÓN CON LOS TRABAJADORES

El Banco valora el interés de la organización sindical en pos de colaborar con la Administración del Banco especialmente en materias que tengan o puedan tener incidencia en el personal afiliado al Sindicato compareciente, para lo cual mantendrá reuniones periódicas con el Directorio Sindical, a través de su Gerencia de Relaciones Laborales y se levantará acta de aquellas reuniones en que se traten temas de interés según acuerdo en la misma de ambas partes.

Sin perjuicio de esta práctica periódica, las partes acuerdan en este acto una instancia relacionada con la descripción que refiere el párrafo precedente, para el tratamiento y análisis de asuntos específicos en materia de Relaciones Laborales, que requieran de revisión o de definiciones precisas. Esta instancia podrá estar materializada mediante uno o más comités que genéricamente denomina Comités de Empresa que se abocarán inicialmente al análisis de los siguientes tópicos:

a. Proceso de gestión del desempeño, evaluación de éste y apelación a la misma y nivelaciones de renta.

b. Acceso a la vivienda, en lo relativo la cláusula Nº24

c. Uniformes, en lo relativo a la cláusula Nº22

d. Propuestas relativas al bienestar del personal y funcionamiento de las Corporaciones existentes.

e. Revisión del avance periódico del cumplimiento de las metas fijadas y su eventual modificación de la métrica.

f. Análisis de eventuales cambios y efectos de la Legislación Laboral.

El primer comité deberá celebrarse en el plazo no superior a 60 días a contar de esta fecha.

31. APORTE A PROGRAMAS SINDICALES Y DESARROLLO

Con la finalidad de incentivar programas de desarrollo sindical, tales como:

- Capacitación sindical
- Solidaridad
- Educación y Excelencia Académica
- Recreación
- Talleres de mejoramiento de clima laboral, etc.

El Banco aportará por una sola vez y sólo por motivo de la firma del presente Instrumento Colectivo, UF 1.300 para que sean utilizados en programas tales como los mencionados. Este aporte se pagará durante la primera quincena de agosto de 2025.

Adicionalmente, en los meses de enero de los años 2026 y 2027 el Banco aportará al Sindicato la suma UF 1.000, todo lo anterior para apoyar el financiamiento de Congresos y reuniones de Delegados. Además, a través de la Gerencia de RR.HH. se gestionarán los permisos con goce de sueldos, necesarios para que dichos delegados, puedan asistir a tales reuniones.

En el mes de enero de cada año de vigencia del presente contrato el Banco efectuará un aporte por la suma de UF 1.240 para ser destinados a premios a la excelencia académica, a los mejores puntajes de la PSU y al mejor rendimiento académico de los hijos y cónyuge de los trabajadores. En el caso del premio al mejor puntaje de la PSU, se asignará diferenciando según el tipo de colegio del cual proviene el elegido: municipalizado, subvencionado o privado.

Finalmente, el banco aportará al Sindicato la suma de UF 300 anuales para la administración y gestión de beneficios. Este aporte se realizará en el mes de enero de cada año de vigencia del presente Contrato.

32. CONDICIONES PARTICULARES TRABAJADORES ROL PROFESIONAL Y ROL GENERAL

Trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominados Rol Profesional y Rol General. Su estructura de renta está compuesta en general por las siguientes remuneraciones, asignaciones y beneficios:

- Sueldo Base
- Gratificación Voluntaria equivalente a un 25% de su sueldo base bruto mensual
- Gratificación Anual Garantizada equivalente a 4.75 ingresos mínimos mensuales al 31 de diciembre de cada ejercicio
- Sistema de Incentivo Anual
- Sistema de Incremento de Renta por Mérito
- Reajuste anual por 100% variación IPC
- Seguro colectivo de vida con un capital asegurado de 30 Rentas Fijas Garantizadas Mensuales.

Aquellas asignaciones de Rol Flex (Asignaciones Fiestas Patrias; Navidad; Feriado Legal; Escolaridad; Colación y Movilización), que tengan características similares a los prescritos en el presente Instrumento, no podrán ser superiores a los regulados en este Contrato Colectivo. Lo anterior, no incluye el sueldo base mensual y las remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del Trabajador, los cuales podrán pactarse libremente de forma individual con éstos.

Los trabajadores afectos al presente instrumento que tengan el esquema de compensaciones denominados Rol Profesional y Rol General, lo reemplazarán de manera íntegra y en todas sus partes, con la sola excepción del sueldo base y la asignación de zona que actualmente estuvieran percibiendo, por la totalidad de las estipulaciones, remuneraciones, asignaciones y beneficios establecidos en el presente instrumento.

33. CONDICIONES PARTICULARES TRABAJADORES AFECTOS A JORNADA PARCIAL DE TRABAJO

Para aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo sea igual o inferior a 30 horas semanales, se les aplicará y pagará, cuando corresponda, el 75% del valor de los siguientes beneficios establecidos en el presente contrato colectivo:

- Asignación de Fiestas Patrias
- Asignación de Navidad
- Asignación de Feriado

En los beneficios y asignaciones no señalados previamente, se les aplicará los valores regulados en cada cláusula.

34. APLICABILIDAD

Los conceptos precedentemente detallados serán las únicas remuneraciones, asignaciones y beneficios vigentes para los trabajadores afectos al presente instrumento, quedando por tanto íntegramente reemplazada y extinguida cualquier otra estipulación o beneficio vigente antes de su suscripción cualquiera que sea la forma y oportunidad en que ello se haya pactado u otorgado, sea en instrumento individual o colectivo. En consecuencia, durante la vigencia de éste las partes sólo podrán exigir los derechos, beneficios y condiciones establecidas en el mismo, salvo los sistemas de incentivos mensual de cargos comerciales que pudiese tener el colaborador, que se hubiese pactado expresamente entre la empresa y el colaborador, o que lo pacten en el futuro.

Las partes dejan constancia que este instrumento colectivo es el único que se aplica a los trabajadores afectos al mismo dejándose de aplicar cualquier otro. Los trabajadores declaran que no les corresponderán remuneraciones, asignaciones y beneficios establecidos en cualquier otro instrumento colectivo debido a que única y exclusivamente les corresponderán los acordados en éste.

35. VIGENCIA

El presente Contrato Colectivo de trabajo regirá desde el 01 de agosto de 2025 hasta el día 01 de agosto de 2028. En consecuencia, a partir del 01 de agosto de 2025, este Contrato Colectivo de Trabajo deroga íntegramente el Convenio Colectivo suscrito por las partes el 15 de junio de 2022.

36. PACTO DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

Las partes han acordado que, en virtud de lo prescrito en el artículo 322 del Código del Trabajo, los beneficios estipulados en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, se extenderán de acuerdos a las siguientes condiciones:

A. EN RELACIÓN A LOS TRABAJADORES QUE SE AFILIEN AL SINDICATO:

Las partes, han acordado que se les extenderán los beneficios de este Contrato Colectivo a los trabajadores que se afilien al Sindicato a contar del mes siguiente en el que el Sindicato le comunique por escrito la afiliación sindical respectiva a la Empresa. Lo anterior, siempre y cuando, estos trabajadores cumplan los siguientes requisitos:

1. No estar afectos a otro instrumento colectivo.
2. Haber comenzado su relación laboral con la Empresa, con posterioridad a la firma de este Instrumento Colectivo.
3. Tener contrato de carácter indefinido con la Empresa

Por otra parte, de acuerdo al artículo 323 del Código del Trabajo, aquellos trabajadores actualmente afiliados o que se afilien en el futuro al sindicato y que estuvieren afectos a otro instrumento colectivo vigente, a partir del término de la vigencia de dicho instrumento, pasarán a estar afectos al presente Contrato Colectivo.

Aquellos trabajadores beneficiados con la extensión de beneficios, se entenderán que forman parte del presente contrato colectivo, para todos los efectos legales y laborales pertinentes.

B. RESPECTO DE LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS:

En el mismo sentido, las partes han acordado que **SCOTIABANK CHILE** podrá extender la totalidad o parte de las estipulaciones de este Contrato Colectivo a los trabajadores de la Empresa que no tengan afiliación sindical. En caso de verificarse la extensión de beneficios estipulada precedentemente, los trabajadores a quienes se les hubiere aplicado el presente Contrato Colectivo, deberán pagar al Sindicato, durante el período en que se le extiendan estos beneficios, el 80% de la cuota sindical vigente a esta fecha, con el tope de UF 0,36, salvo la excepción señalada en la siguiente letra C).

C. RESPECTO DE LOS TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑAN EN ROL EJECUTIVO

Las partes han acordado que, respecto de los trabajadores que se desempeñan en Rol Ejecutivo, se podrán aplicar los beneficios que la Empresa estime conveniente – incluso los establecidos en el presente Contrato Colectivo – sin necesidad de dar cumplimiento a lo pactado en este acuerdo, esto es, no debiendo pagar la cuota sindical, toda vez que dichos cargos, son de aquellos señalados en el artículo 305 del Código del Trabajo.

Con todo, aquellos beneficios percibidos por este Rol, que tengan características similares a los prescritos en el presente Instrumento, no podrán ser superiores a los regulados en este Contrato Colectivo. Lo anterior, no incluye el sueldo base mensual y las remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del Trabajador, los cuales podrán pactarse libremente de forma individual con éstos.

D. BENEFICIOS DEL CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO EL 01 DE JULIO DEL 2019

El Sindicato, en conocimiento de la normativa laboral y de su alcance, declara que los beneficios del Convenio Colectivo suscrito el 15 de julio del 2019, se podrán aplicar libremente a los Trabajadores no sindicalizados, contratados antes del 01 de agosto de 2022, sin necesidad de pagar cuota sindical por dicha aplicación. Sin embargo, para extender el presente contrato colectivo, a dichos trabajadores, o futuros trabajadores de la Empresa será necesario aplicar lo prescrito en la letra A) o B) de este instrumento colectivo, según corresponda.

E. BENEFICIOS FLEX

El Sindicato, en conocimiento de la normativa laboral y de su alcance, declara que el Empleador podrá pactar con aquellos trabajadores no sindicalizados un plan de "Beneficios Flex", dentro del cual será posible incluir beneficios de este instrumento colectivo.

Con todo, dicho "Beneficio Flex", será reemplazado íntegramente por los beneficios de este instrumento colectivo cuando un trabajador no sindicalizado se afilie al Sindicato y dé cumplimiento a lo estipulado en la letra A) de esta cláusula.

En todo caso, el empleador, en caso de incluir dentro de los "Beneficios Flex", beneficios de este contrato colectivo, deberá dar cumplimiento a lo señalado en la letra B) de esta cláusula.

F. INCREMENTOS REALES

El Sindicato, en conocimiento de la normativa laboral y de su alcance, declara que la Empresa podrá aplicar incrementos reales de remuneraciones a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, distintos a los estipulados en este Contrato Colectivo. En tal sentido, a los trabajadores no sindicalizados, no se les aplicarán los incrementos señalados en la cláusula 5 de este Instrumento Colectivo.

Con todo, en caso de que un trabajador se afilie al Sindicato y dé cumplimiento a lo estipulado en la letra A) de esta cláusula, cualquier sistema de incrementos pactados individualmente, será íntegramente reemplazado por el prescrito en la cláusula 5 de este Instrumento Colectivo, con excepción de los incrementos que deriven de ascensos, promociones o cambio de nivel de remuneraciones.

G. REGLAS GENERALES

- A los trabajadores a quienes se les extiendan las estipulaciones de este Contrato Colectivo de Trabajo, con arreglo a lo dispuesto en las letras A) y B) precedentes, se les aplicarán dichas estipulaciones en las condiciones, términos, modalidades, plazos y restricciones indicados en este mismo instrumento. Por lo tanto, no será posible la aplicación de beneficios cuya vigencia o exigibilidad se encuentra terminada o extinguida.

  Con todo, las partes han acordado que el Bono de Término de Negociación sólo se aplicará a los trabajadores que participaron de esta negociación colectiva, incluidos en los Anexos N°1 y N°2 de este Instrumento. En consecuencia, no será posible extender -de acuerdo a las letras A) y B) precedentes- el Bono de Término de Negociación.

- En caso de verificarse la extensión de beneficios, estipulada en la letra B) precedente, los trabajadores a quienes se le hubiere extendido este Contrato Colectivo, deberán pagar al

Sindicato, durante el período en que se les extiendan estos beneficios, el 80% de la cuota sindical vigente a esta fecha, con el tope de UF 0,36, como aporte al Sindicato. Para que proceda la presente extensión de beneficios, será necesario que el trabajador acepte expresamente la aplicación del instrumento colectivo, por medio del anexo al contrato de trabajo correspondiente.

- Por último, en caso de verificarse la extensión de beneficios prescrita en la letra A) precedente, los beneficios extendidos reemplazarán y derogarán íntegramente todos los beneficios y remuneraciones que pueda estar percibiendo individualmente el Trabajador, salvo las reglas descritas en las letras F y G de esta cláusula. En consecuencia, las partes han acordado que será incompatible la aplicación simultánea de los beneficios establecidos en este Contrato Colectivo, con aquellos que pueda estar percibiendo de forma individual el trabajador, tanto de forma expresa como tácita.

37. CLÁUSULA FUERZA DE VENTA o ROL 4

Con todo, los trabajadores que se desempeñan en funciones de Fuerza de Venta o el denominado Rol 4 se regirán exclusivamente por los términos y condiciones establecidos en la presente cláusula. En consecuencia, los beneficios, asignaciones o condiciones estipuladas en otras cláusulas del presente instrumento no les serán aplicables, salvo que expresamente se indique lo contrario.

REAJUSTABILIDAD DE REMUNERACIONES

Los sueldos base, las asignaciones y beneficios adicionales fijos expresados en pesos, moneda de curso legal, establecidos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, tendrán un reajuste trimestral en un porcentaje igual al 100% de la variación que experimente el IPC durante el trimestre anterior respectivo. Se entiende que el reajuste sólo puede ser positivo.

Este reajuste se aplicará a partir de los días 1º de agosto de 2025, 1º de noviembre de 2025, 1º de febrero de 2026, 1º de mayo de 2026, 1º de agosto de 2026 y 1º de noviembre de 2026, 1º de febrero de 2027, 1º de mayo de 2027, 1º de agosto de 2027, 1º de noviembre de 2027, 1º de febrero de 2028 y 1° de mayo 2028.

Para efectos de la aplicación del reajuste contenido en esta cláusula el Banco continuará utilizando la metodología del INE. La que implica dividir el índice del último mes del trimestre respectivo, con el índice del mes anterior al del inicio del mismo trimestre. Al resultado de esta división se le multiplica por 100 y luego se le resta la misma cantidad. El resultado se expresa con dos decimales.

GRATIFICACIÓN

Gratificación Legal: Consiste en el equivalente bruto de 4.75 ingresos mínimos mensuales al 31 de diciembre de cada ejercicio.

Sustituye y reemplaza íntegramente a la gratificación que por ley corresponda, si ella procediere, siempre y cuando esta no sea mayor, en cuyo caso deberá pagarse la diferencia. Mensualmente se anticipará y liquidará la proporción devengada de este beneficio, correspondiente a un doceavo mensual. En todo caso los montos que cada trabajador perciba por este concepto serán imputables a cualquiera otra gratificación.

ASIGNACIÓN DE FERIADO

La empresa pagará en el mes de diciembre de cada año una asignación anual de feriado por la cantidad de $620.000.- brutos.

En caso de término de la relación laboral antes de la fecha de pago, el trabajador percibirá la parte proporcional de este beneficio por los días de vacaciones devengados en el año.

En caso de que, el trabajador haga uso de al menos 10 días continuos de feriado devengado, esta asignación se pagará anticipada en el mes en que se verifique esta condición. Adicionalmente, en caso de que, luego de cumplir esta condición el trabajador quede con menos de un período de feriado pendiente, esta asignación se incrementará en un 20%.

Aquellos trabajadores que, a la fecha de suscripción del presente Contrato Colectivo de Trabajo, hayan cobrado alguna Asignación de Feriado, no podrán exigir el pago de este beneficio sino hasta lo que corresponda a partir del año 2026.

ASIGNACIONES

a) Fiestas Patrias

El Banco pagará a cada trabajador en el mes de septiembre de cada año un aguinaldo de Fiestas Patrias por la suma de **$ 190.000.- brutos**. Sin perjuicio de lo anterior, se otorgará un anticipo en el mismo mes correspondiente al valor líquido de esta asignación.

b) Navidad

El Banco pagará a cada trabajador en el mes de diciembre de cada año un aguinaldo de Navidad por la suma de **$ 330.000.- brutos**. Sin perjuicio de lo anterior, se otorgará un anticipo en el mismo mes correspondiente al valor líquido de esta asignación.

c) Colación

Se les continuará pagando lo que estén percibiendo por este concepto pactado en su contrato individual o de acuerdo al Esquema Corporativo vigente para la ubicación geográfica en que se desempeñe el trabajador.

d) Asignación de Movilización y Teletrabajo

El Banco, pagará las siguientes asignaciones, de acuerdo a la modalidad de trabajo pactada:

A) Trabajo Hibrido Permanente Parcial: Quienes hubieren pactado esta modalidad de trabajo con el Banco, recibirán una **Asignación Mensual de Movilización y Teletrabajo** ascendente a un monto total de **$ 71.940.-**

B) Trabajo presencial: quienes mantengan o pacten una modalidad de trabajo presencial, recibirán únicamente una **Asignación Mensual de Movilización** ascendente a **$ 57.552**.-. Para quiénes actualmente tengan hoy una asignación de movilización histórica superior, la mantendrán.

Estos valores serán proporcionales a los días efectivamente trabajados. Esta asignación no será imponible ni tributable.

La presente asignación tiene por finalidad cubrir los gastos de movilización del Trabajador y compensar todos los gastos en que pudiera incurrir el trabajador con ocasión del Teletrabajo y los costos de operación, funcionamiento, y demás costos asociados a esta modalidad, de acuerdo a lo señalado en el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo, o aquellas normas que lo remplacen.

DESPIDOS POR CAUSAL NECESIDADES DE LA EMPRESA

En el caso que el Contrato de Trabajo de un Trabajador termine por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo corresponderán los siguientes beneficios:

a) 20% adicional de la indemnización legal por años de servicio: El Trabajador que suscriba un Finiquito sin reserva de derechos en cuanto a la justificación o validez de la causal de despido invocada, la indemnización legal por años de servicio que fuera procedente, será incrementada en un 20%.

b) Las partes declaran expresamente que la prestación estipulada en el párrafo anterior, solo tiene por objeto establecer la cuantía y procedimiento de la misma, no constituyendo renuncia ni aceptación anticipada en ningún sentido.

INDEMNIZACIÓN

A) Plan de Indemnización por Retiro Voluntario

Cada año de vigencia del presente instrumento -contado desde agosto y hasta julio siguiente- los trabajadores que reúnan los requisitos copulativos de tener una antigüedad mínima de 30 años de servicios, considerando al menos 20 de ellos ininterrumpidos en el Banco y una edad mínima de 55 años, podrán optar a una indemnización especial y única por retiro voluntario, de acuerdo a las siguientes reglas:

- Trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981: Percibirán una indemnización equivalente a 1 mes de Renta Fija Mensual Garantizada por cada año de servicios prestados a la Empresa, con límite total de 24 meses de renta, cada una con tope de 90 unidades de fomento (90UF).
- Trabajadores contratados después del 14 de agosto de 1981: Percibirán una indemnización equivalente a 11 meses de Renta Fija Mensual Garantizada, más 1 mes por cada 3 años íntegramente cumplidos de servicios prestados a la Empresa a partir de los 11 años cumplidos, con límite total de 24 meses de renta, cada una con tope de 90 unidades de fomento (90UF).

Este beneficio se incluye dentro de los 4 cupos por año, no acumulables de un año a otro de vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Los interesados que consideren cumplidos los requisitos antes señalados, podrán enviar entre los meses de octubre y noviembre de cada año, una solicitud escrita al Sindicato compareciente para su evaluación y tramitación ante el Banco, conforme a los criterios de prelación que las partes acuerden cuando los postulantes superen el límite de 4 cupos anuales.

Para estos efectos, la terminación del contrato y pago de la indemnización aquí descrita se efectuará en el plazo de 3 meses desde que esta sea aprobada y la causal de término de contrato será la de mutuo acuerdo de las partes.

B) Indemnización por años de Servicio por renuncia voluntaria para acogerse a jubilación por incapacidad laboral

Los trabajadores que cumplan con las condiciones para acogerse a jubilación por:

- Incapacidad, debidamente decretada por los organismos pertinentes, por haber sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional que le origine una disminución de su capacidad de ganancia igual o superior a un 40%;
- ya sea a consecuencia de una enfermedad común o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, sufra un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo igual o superior al 50.

Tendrán derecho a percibir la indemnización que establece esta cláusula en caso de que tengan 5 años o más años de servicios continuos en la Empresa y pongan término a su contrato de trabajo por la causal de renuncia voluntaria del trabajador. Para estos efectos deberán cumplir con las formalidades legales que se requieren para dicha causal.

El monto de esta indemnización será equivalente a 1 mes de Renta Fija Garantizada Mensual, percibido por el respectivo trabajador por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados en forma continua al Banco, con un límite máximo de 11 Rentas Fijas Garantizadas Mensuales, cada una con tope de 90 unidades de fomento (90UF).

Esta indemnización convencional por años de servicio será incompatible con toda otra indemnización que, por concepto del término del contrato de trabajo o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen.

En caso de incompatibilidad deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte.

C) Indemnización por muerte del trabajador

En caso de muerte del Trabajador con edad entre 71 y 75 años, el Banco pagará a las personas que indica el artículo 60 inciso 2 del Código del Trabajo en el orden que este establece y hasta el monto que indica dicha norma, la indemnización convencional por años de servicio que se acuerda en esta cláusula. En el exceso al valor señalado en el artículo 60 antes mencionado se pagará a los herederos que hayan obtenido la posesión efectiva. Dicha indemnización se pagará contra firma de finiquito o de documento legal correspondiente.

El monto de esta indemnización convencional será equivalente a 1 mes de Renta Fija Garantizada Mensual, percibido por el respectivo trabajador por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados en forma continua al Banco, con un límite máximo de 11 Rentas Fijas Garantizadas Mensuales, cada una con tope de UF 90.

Esta indemnización convencional por años de servicio será incompatible con toda otra indemnización que, por concepto del término del contrato de trabajo o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen y a cuyo pago concurra el trabajador total o parcialmente.

BIENESTAR DEL PERSONAL

Los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4, aportarán mensualmente un 1% de su Ingreso Base para financiar la Corporación de Bienestar. A su vez, por cada trabajador de la fuerza de ventas o Rol 4 afiliado al citado organismo, el Banco efectuará un aporte de un 1,5% de su respectivo Ingreso Base. Se deja expresa constancia que, conforme a lo dispuesto en el inciso 3º del Artículo 58 del Código del Trabajo, los trabajadores autorizan desde ya al empleador para descontar en la liquidación mensual de remuneraciones el aporte del 1% establecido en el párrafo precedente.

Para los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4, la empresa se obliga a enterar a la Corporación de Bienestar el 1,5% de las remuneraciones mensuales imponibles que perciba cada trabajador que se afilie a esta Corporación; y, el trabajador aportará mensualmente un 1,1% de su remuneración mensual imponible para financiar dicha organización. Se deja expresa constancia que, conforme a lo dispuesto en el inciso 3º del Artículo 58 del Código del Trabajo, los trabajadores autorizan desde ya al empleador para descontar en la liquidación mensual de remuneraciones el aporte del 1,1% establecido en el párrafo precedente.

Respecto de los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4, no se aplicará nada de lo relacionado con el Fondo de Retiro gestionado por la Corporación.

A. En el mes de enero de los años 2026, 2027 y 2028, el Banco aportará a la Corporación de Bienestar, un Fondo para Becas escolares en favor de los hijos de funcionarios.

Este fondo se constituirá de la manera siguiente:

v. **UF 3,0** por cada hijo de un trabajador, mayor de dos años y menor de cuatro años.

vi. **UF 2,75** por cada hijo de un trabajador, que asista al Jardín Infantil o curse Enseñanza Básica.

vii. **UF 4,5** por cada hijo de un trabajador, que curse Enseñanza Media o Preuniversitario.

viii. **UF 6,5** por cada hijo de un trabajador, que curse una carrera profesional o técnica, en Universidad o Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica, Escuelas Matrices de las Fuerzas Armadas, de Orden o Gendarmería.

El Banco aportará las asignaciones indicadas en las letras (iii) y (iv) precedentes para entregar una contribución a los trabajadores que cursen los niveles de educación señalados en las mencionadas letras (iii) y (iv), salvo el caso de los trabajadores que reciban otro aporte por cursar dichos niveles educacionales.

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, a contar del mes de octubre de cada año de vigencia del presente Contrato, los trabajadores podrán solicitar la entrega de anticipos con cargo a estas asignaciones.

Las sumas antes indicadas serán administradas por la Corporación de Bienestar, la que deberá exigir la acreditación suficiente del nivel de estudio de los beneficiarios y de los gastos efectuados. A opción de cada trabajador, estos montos podrán pagarse en forma bruta, directamente en su liquidación de remuneraciones.

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4, con antigüedad inferior a tres años al mes de enero de cada año que aplique el beneficio, no les será aplicable el aporte señalado en la presente letra A.

B. El Banco efectuará los aportes necesarios para otorgar una asignación especial, a los trabajadores que se encuentren en las siguientes situaciones por el monto que en cada caso se indica y por cada evento:

i) Fallecimiento de padre, madre, hijo, hijo nonato de más de 30 semanas de gestación, cónyuge o conviviente con hijo (a) en común: Asignación de $1.200.000.-

ii) Nacimiento: Asignación de UF 7,5.

iii) Matrimonio: Asignación UF 10.

Las asignaciones antes indicadas también se aplicarán a los contrayentes de un acuerdo de unión civil.

SALA CUNA

El Banco se obliga a otorgar, respecto de las personas que proceda, el beneficio de sala cuna, en la forma prescrita en el Código del Trabajo. Este beneficio podrá también extenderse a los padres de familia cuando concurran circunstancias tales como viudez, tuición por separación matrimonial u otras que serán evaluadas por la Administración del Banco.

En caso que la trabajadora se encuentre imposibilitada de llevar a su/s hijo/s a Sala Cuna por razones de enfermedad o afectación de la salud de éstos, por causa debidamente certificada por un médico y comprobada por el servicio de asistencia social de la Corporación de Bienestar, podrá recibir por concepto de este beneficio y movilización de sala cuna, un monto mensual único de UF10 por cada hijo afecto a las condiciones descritas y sólo mientras se mantengan las circunstancias que la hacen procedente, las que deberán ser revisadas semestralmente.

El beneficio de Sala Cuna tendrá un límite máximo de UF 10 por mes, según el valor que tenga la Unidad de Fomento al día 1º del mes del pago, este monto incluye el beneficio sala cuna y los gastos de movilización en que incurra el beneficiado.

En conformidad con lo dispuesto por la Dirección del Trabajo (Dictamen N° 4951/78, de 10.12.2014) las partes reconocen que el derecho de la madre trabajadora a contar con el beneficio establecido en la presente cláusula resulta plenamente exigible cuando ella se encuentre haciendo uso de licencia médica o enfrentando cualquier otra circunstancia que le impida cuidar adecuadamente de su hijo o hija menor de dos años, sin realizar descuento alguno en la liquidación de remuneración de la trabajadora del concepto de sala cuna.

Con el fin de evitar la duplicidad de beneficios, el monto establecido en la presente cláusula será imputable a cualquiera que, por una ley, actual o futura, obligue al empleador a pagar por este concepto.

PERMISOS ESPECIALES Y DINÁMICOS

El Banco otorgará un permiso, con goce íntegro de remuneraciones, a aquel trabajador que se encuentre en las siguientes situaciones por el tiempo que se indica:

a) Fallecimiento de padre, madre, hijo, hijo nonato de más de 30 semanas de gestación, cónyuge o conviviente con hijo (a) en común: 7 días hábiles de permiso. En el caso de fallecimiento del hermano, se otorgan 4 días de permiso.

b) Nacimiento de hijo: 5 días hábiles de permiso.

c) Matrimonio: 5 días hábiles de permiso.

d) Un día por cambio de casa.

e) Permisos exámenes médicos: beneficio de media jornada laboral para los trabajadores que tengan contrato de trabajo sobre 30 días, sin restricción de rango etario para mujeres y hombres. En ambos casos de acuerdo a lo establecido en el Artículo 66 bis del Código del Trabajo.

En las licencias especiales señaladas en las letras a), b) y c) precedentes, se encuentran incluidos los días de permiso establecidos en el artículo 66, 195, 207 bis del Código del Trabajo y cualquier otra norma del mismo Código que los contemple.

Los permisos antes indicados también se aplicarán a los contrayentes de un acuerdo de

unión civil. En dichos permisos se encontrarán incluidos los que indique la ley.

Sin perjuicio de lo señalado, se deja constancia que será política permanente del Banco otorgar facilidades de permisos a sus trabajadores derivados de circunstancias extraordinarias debidamente calificadas, siempre con consulta a la jefatura directa y a la Gerencia de Recursos Humanos.

REGALO NAVIDEÑO

La empresa otorgará por cada hijo del personal que tenga hasta dieciséis años de edad, un regalo navideño, de un precio neto mínimo de UF 1. Para estos efectos también se considerarán los nietos hasta los dieciséis años de edad, de los Trabajadores que tengan la condición de carga legal respecto del mismo Trabajador y sea debidamente acreditada por los organismos correspondientes.

a) Para los trabajadores sin hijos, durante el año 2025 se realizará un piloto para incorporarlos de manera gradual en la fiesta de navidad en región metropolitana.

UNIFORMES

En enero de cada año de vigencia del Contrato Colectivo, se otorgará una gift card por valor de UF 7,8 para los Ejecutivos Comerciales de la Fuerza de Venta o Rol 4, en lugar de la entrega de uniformes.

SEGURO COLECTIVO DE VIDA

La empresa contratará a su cargo un seguro colectivo de vida para sus trabajadores, con un capital asegurado de treinta (30) RFGM. La edad límite de cobertura será de 70 años.

Durante el primer año de cobertura de cada trabajador, en caso de fallecimiento a causa de enfermedad preexistente a la fecha de ingreso a la póliza, la cobertura tendrá un tope de UF 1.250. A partir del segundo año de permanencia en la póliza, se cubrirán las preexistencias sin el tope mencionado.

En los casos de muerte accidental, de ser posible, el banco mantendrá a su criterio, la continuidad de la cobertura de un capital asegurado de (60) RFGM, dependiendo de las condiciones y costos de los distintos entes aseguradores en las futuras licitaciones. De producirse algún cambio, este se comunicará al Sindicato.

ACCESO A LA VIVIENDA

El Banco declara su disposición a facilitar y coadyuvar a las iniciativas que el Sindicato realice para la búsqueda de soluciones colectivas de vivienda para grupos de trabajadores, todo ello conforme a las normas que rijan el otorgamiento de créditos hipotecarios y el presente instrumento.

En el marco de esta cláusula el Banco se obliga a posibilitar condiciones preferenciales para el otorgamiento de préstamos hipotecarios destinados a la adquisición de viviendas o refinanciamiento de créditos de igual naturaleza obtenidos en otras instituciones

financieras, por parte de los trabajadores, sus cónyuges o conviviente con hijo (a) en común, de acuerdo a los elementos que se indican a continuación:

A) Antigüedad: sólo los trabajadores que hayan prestado servicios en forma continua e ininterrumpida en el Banco, por al menos un año, podrán solicitar el otorgamiento de un préstamo hipotecario en las condiciones establecidas en esta cláusula;

B) Productos hipotecarios: el préstamo a solicitar y contratar, será uno de aquellos disponibles en el momento en el Banco, incluye fines generales de acuerdo a las condiciones de mercado vigentes;

C) Tasa: el Banco entregará al trabajador una tasa de interés preferencial en relación con el tipo de producto, sus características, montos a financiar y plazos;

D) Comisión: el Banco no cobrará comisión por el otorgamiento del producto;

E) Gastos operacionales: todos los gastos operacionales inherentes al otorgamiento del producto, tales como, tasación, estudio de títulos, honorarios por escrituración, derechos de notaría, derechos de inscripción en el conservador de bienes raíces e impuestos, serán solventados íntegramente por el Banco;

F) Monto a financiar: el Banco financiará hasta el 100% del valor de tasación del inmueble que se pretende adquirir, sin mínimo de precio alguno;

G) Plazo máximo del producto: este dependerá de la clase y características vigentes al producto que el Banco tenga disponible al momento de la solicitud del crédito;

H) Comisión de prepago: en caso de prepago de todo o parte del crédito hipotecario, no se cobrará comisión o multa alguna;

I) Límites: sólo se podrá acceder a las condiciones establecidas en esta cláusula, cuando se trate del primer préstamo hipotecario que solicite en Scotiabank un trabajador afecto al presente Contrato Colectivo;

J) Término de contrato de trabajo: Si el contrato de trabajo de un trabajador termina por aplicación de una de las causales previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo, cesarán las condiciones preferenciales establecidas en esta cláusula, en lo que dice relación con la tasa de interés, la comisión del crédito y la comisión por prepago;

K) En caso que un trabajador que haya obtenido un préstamo hipotecario de conformidad a esta cláusula y que antes de completar el séptimo año de vigencia del crédito renuncie al empleo, perderá las condiciones preferenciales establecidas en esta cláusula, en lo que dice relación con la tasa de interés, la comisión del crédito y la comisión por prepago;

L) Si el trabajador ha cumplido más de 15 años de antigüedad en el Banco y su retiro es voluntario, este beneficio se mantendrá hasta extinguir el crédito.

El otorgamiento de los préstamos hipotecarios, deberá ajustarse a los requisitos contenidos en el Capítulo 12-5 de la Recopilación de Normas de Bancos e Instituciones Financieras de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras o aquellas que le sustituyan o reemplacen.

BONO ANUAL

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 se les pagará un Bono Anual, ascendente a la suma única y total de $ 450.000.- brutos. Este Bono se pagará en el mes de enero de cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo.

SUBSIDIO CONVENCIONAL

El trabajador que goce de licencia médica, aprobada por la Isapre o institución de salud respectiva, recibirá el pago complementario de sus remuneraciones (i) por los 3 primeros días no cubiertos por su institución de salud para licencias menores a 11 días y (ii) por aquellos montos no cubiertos cuando se trate de remuneraciones sobre los límites legales imponibles de los respectivos subsidios por incapacidad laboral.

El beneficio tendrá un límite máximo de 60 días por cada año calendario, sea su uso continuo o fraccionado, sin perjuicio de que, en casos calificados, por la gravedad de la enfermedad que padezca el trabajador respectivo, el sindicato solicite al Banco la extensión del beneficio por un plazo adicional, lo que deberá ser analizado y decidido por la División Gestión Personas, Cultura y Asuntos Corporativos en el plazo de 10 días. Esta limitación de 60 días no regirá para los casos de Licencia Maternal.

Las diferencias por licencias rechazadas y no pagadas se cobrarán al trabajador una vez cumplidos los 60 días de uso de este beneficio indicado en este artículo, siempre que el rechazo o no pago no provenga de un hecho imputable al banco. El Trabajador autoriza expresamente al Banco para realizar los descuentos necesarios, de acuerdo al artículo 58 del Código del Trabajo.

ESTÍMULO POR PERMANENCIA EN EL BANCO

El Banco otorgará un estímulo por antigüedad a aquellos funcionarios que cumplan quinquenios de años de permanencia continuos en el Banco. Los montos brutos, tributables e imponibles para cada quinquenio, se indican en la siguiente tabla:

QUINQUENIO	MONTO BRUTO
1º Quinquenio	UF 5
2º Quinquenio	UF 21
3º Quinquenio	UF 25
4º Quinquenio	UF 30
5º Quinquenio	UF 35
6º Quinquenio y más	UF 40

El Banco invitará a la Directiva del Sindicato a participar en los actos de premiación que para tal efecto se organicen.

VACACIONES PROGRESIVAS

Para efectos de hacer uso del derecho al feriado progresivo, los trabajadores deberán acreditar el tiempo de sus servicios por medio de certificados expedidos por los respectivos Institutos de Previsión en los que conste el tiempo de afiliación o por otros medios probatorios que autorice la Ley. En ningún caso el feriado convencional podrá exceder de 30 días corridos.

Con todo, los trabajadores que acrediten 40 años de edad y tres años de antigüedad en el Banco, quedan eximidos del procedimiento descrito en el párrafo anterior.

PRÉSTAMO ESPECIAL PARA TRABAJADORES

El Banco actuará ante la Corporación de Bienestar de los Trabajadores del Banco del Desarrollo, para que ésta apruebe al trabajador que lo solicite, un préstamo durante la vigencia del presente Contrato, de acuerdo a la siguiente tabla:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	**Monto máximo del préstamo en Rentas Fijas Mensuales Garantizadas**
Menos de 2 años	1,5
Entre 2 y 7 años	2,0
Entre 8 y 12 años	2,5
Entre 13 y 17 años	3,0
18 y más años	3,5

Este préstamo se sujetará a las siguientes condiciones mínimas:

Moneda	: Unidad de Fomento
Plazo	: 36 cuotas
Modalidad de Pago	: Cuotas mensuales iguales de acuerdo al valor que tenga la U. de Fomento a la fecha de pago.
Tasa de interés	: 4% anual
Antigüedad	: Se considera a partir del 01 de agosto de 2025.

Podrán optar al crédito sólo los trabajadores que tengan antecedentes comerciales sin observaciones de importancia. Sin perjuicio de ello, la Directiva Sindical podrá, con nuevos antecedentes, solicitar la reconsideración de eventuales rechazos.

En la eventualidad que el trabajador deje de ser trabajador dependiente del Banco, las condiciones del saldo de este crédito serán las vigentes para los créditos comerciales normales.

Los solicitantes de los créditos autorizan que las cuotas del préstamo sean descontadas por planilla.

La Corporación de Bienestar podrá cobrar directamente al trabajador beneficiado con este préstamo los gastos que originan la entrega y administración de éstos.

Además, el Banco otorgará préstamos a los trabajadores afectos al presente Contrato,

preferentemente a través de lo que denomina la Gerencia de Scotia One, plataforma especializada para atención de funcionarios, de acuerdo a las políticas, productos y tasas preferenciales existentes en el Banco al momento de solicitar el respectivo préstamo, ya sea para préstamo de consumo, compra de cartera y regularización de pasivos. Los montos máximos de préstamos a solicitar por los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo de Trabajo, serán de acuerdo a su capacidad de endeudamiento.

De lo anterior, los socios podrán optar a una tasa de hasta un 35% de descuento sobre la tasa pizarra disponible para el público en general.

Para los efectos de estos préstamos, las partes declaran que el otorgamiento de éstos deberá ajustarse a los requisitos, políticas de crédito y normas del Banco y de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras o de los organismos reguladores en esta materia.

CLÁUSULAS POR ÚNICA VEZ, QUE SE ACUERDAN POR EL SÓLO MOTIVO DE LA FIRMA DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO.

1. BONO POR TÉRMINO DE NEGOCIACION

La Empresa pagará, por única vez, y por el solo motivo de la firma de este instrumento colectivo, a cada trabajador afecto al mismo, con contrato de trabajo de duración indefinida, identificados en Anexo N° 1 y N°2, un bono bruto ascendente a la suma que se indica en el siguiente cuadro, de acuerdo a sus años de antigüedad en la empresa:

Rango de años de Antigüedad	Bono bruto
Menor a 1 año	1.150.000
Entre 1 y 4 años	2.500.000
Entre 5 y 11 años	4.500.000
Entre 12 y 17 años	6.000.000
Mayor a 18 años	7.000.000

Los años de antigüedad para los efectos de la tabla anterior, se consideran como años efectivamente cumplidos a la fecha de entrada en vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Este bono por término de negociación colectiva anticipada se devengará y liquidará juntamente con las remuneraciones del mes de agosto de 2025. Esto es: en el primer mes de vigencia del presente instrumento colectivo. Con todo, a petición del Sindicato, la Empresa podrá anticipar a los trabajadores, dentro del mes de julio de 2025, el 75% del presente beneficio. Excepcionalmente, respecto de aquellos trabajadores individualizados en el Anexo N°3 que a la fecha de devengo de este bono se encuentren afectos a otro instrumento colectivo, el devengo y liquidación de este bono se efectuará el mes en que termine la vigencia de dicho instrumento colectivo.

En el evento que el contrato individual del trabajador expirara por su renuncia voluntaria antes del 01 de agosto de 2025 la suma anticipada y recibida se descontará de las indemnizaciones que le pudieren corresponder al trabajador. Descuento que el dependiente autoriza por este acto.

Asimismo, los trabajadores incluidos en el Anexo Nº1, que tengan un contrato a plazo fijo menor a un año, sólo recibirán como Bono de Término de negociación el monto único y total de $650.000.- brutos.

Este Contrato Colectivo de Trabajo se firma en 3 (tres) ejemplares del mismo tenor y fecha, quedando 1 (uno) ejemplar en poder de cada parte y el 3º será enviado a la Inspección del Trabajo correspondiente.

María Frernanda Brignoni	Gloria Soto Castillo
Daniel Peralta Rubio	Roberto Grandon Schenk
Lilian Negrete Allendes	Sergio Lorca Trigo
	Carlos Cona Alonso
	Pedro Troncoso Loyola