



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

En Santiago, a 20 de diciembre de 2023, entre **Banco Santander Chile**, en adelante también la "Empresa" representada por su Country Head y Gerente General don **Roman Blanco Reinosa**, por la Vicepresidenta Ejecutiva de Personas doña **Paula Meléndez Cubillos** y por su Gerente Ejecutivo de Relaciones Laborales y Servicios a Personas don **Jorge Peña Collao**, por una parte y por la otra, la Directiva del **Sindicato Inter Empresas Grupo Santander Chile**, en adelante también el "Sindicato" integrada por su Presidente don **Marcelo Rojas Cruz**, por su Tesorero don **Ruben Arevalo Saez**, por su Secretario doña **Sucy Retamal Villegas** y sus Directores don **David Lopez Olave**, doña **Evelia Martinez Suarez**, actuando estos últimos como Comisión Negociadora de los trabajadores y trabajadoras afiliados al Sindicato, que se incluyen en anexo que firmado por las partes forma parte del presente instrumento colectivo, se ha negociado y acordado el presente Convenio Colectivo de Trabajo, cuya vigencia se iniciará con fecha **01 de enero de 2025** y que durará hasta el **31 de diciembre de 2027**.

MIS BENEFICIOS MONETARIOS

En Santander estamos convencidos que, impulsando equipos diversos en experiencias, perfiles, procedencia, género, edad, creencias, discapacidad, seremos capaces de integrar distintos puntos de vista que permitirán encontrar soluciones innovadoras y conectar de mejor manera y de forma sostenible con nuestros clientes y con la sociedad.

Reflejo de lo anterior es que contribuimos al desarrollo personal y profesional de nuestras trabajadoras y trabajadores contando con un paquete de beneficios monetarios destacable dentro de la industria bancaria como son los que se comprenden en el presente Convenio.

PRIMERO: REAJUSTABILIDAD

El Banco en apoyo de los trabajadores y trabajadoras pretende mantener el valor de sus remuneraciones con el objeto de que los incrementos de inflación no los afecte en su poder adquisitivo. La reajustabilidad que se otorga es la siguiente:

- a. Con fecha **01 de mayo de 2025**, los sueldos base **mensuales** vigentes al día anterior, se reajustarán a partir de esta fecha en el 100% (cien por ciento) de la variación que haya experimentado el IPC durante los 12 (doce) meses inmediatamente precedentes o en la proporción que corresponda según la fecha de ingreso del trabajador o trabajadora.
- b. El **01 de mayo** de los años **2026 y 2027** los sueldos base **mensuales** vigentes al día inmediatamente precedente, se reajustarán en la variación experimentada por el IPC los respectivos 12 (doce) meses inmediatamente anteriores o la proporción que corresponda según fecha de ingreso del trabajador o trabajadora.

En las mismas oportunidades y conforme el mismo índice se reajustarán todos los beneficios que contemple este Convenio que no tengan previsto su propio sistema de reajuste o se relacionen o sean un porcentaje de otro que sí se reajuste o que en forma expresa se haya convenido no se reajuste en esa oportunidad.

En todo caso, si durante el periodo de cada año de vigencia de este Convenio, la variación acumulada del IPC fuere igual o superior a 3,5% (tres coma cinco por ciento), se reajustarán los sueldos base en dicha variación a partir del primer día del mes siguiente en que se haya superado dicho 3,5% (tres coma cinco por ciento), reajuste que se imputará al que deba aplicarse en la más próxima anualidad establecida en las letras a y b de la presente cláusula. En relación a los reajustes anuales pactados en las letras a y b anteriores, se conviene que si la variación anual del IPC es inferior al 1,2% (uno coma dos por ciento), dicho reajuste anual ascenderá como mínimo a un 1,2% (uno coma dos por ciento), o en la proporción que corresponda según fecha de ingreso del trabajador.

- c. Para el pago de todos los beneficios expresados en UF se considerará el valor de la UF del primer día del mes en que se pague el beneficio.

SEGUNDO: GRATIFICACIONES

La empresa cumpliendo la obligación legal de participar a los trabajadoras y trabajadores en sus ingresos consagra un sistema de gratificación garantizada que se traduce en lo acordado en la presente cláusula.

Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa pagará conjuntamente con la remuneración mensual a sus trabajadores y trabajadoras afectos, por concepto de gratificación legal garantizada, una suma equivalente al 25% del respectivo sueldo base mensual. Se entenderá con su pago cumplida la obligación legal de gratificar en los términos del artículo 50 del Código del Trabajo.

TERCERO: AGUINALDO DE NAVIDAD

Banco Santander desea que los trabajadores. Trabajadoras y sus familias y seres queridos pasen una especial fiesta de Navidad, de ahí que se consagra aguinaldo para dicha celebración.

La Empresa pagará a los trabajadores y trabajadoras con contrato de trabajo indefinido al primer día hábil de diciembre de cada año por concepto de aguinaldo de navidad un valor de **9 UF (nueve unidades de fomento)** brutas. En la fecha de pago del anticipo de sueldo del mes de diciembre, se pagará un anticipo de este aguinaldo equivalente al 70% (setenta por ciento) del valor antes indicado.

CUARTO: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS

Banco Santander se encuentra presente en las festividades patrias aportando a la celebración que realicen sus trabajadores y trabajadoras junto a sus seres cercanos y amigos.

La Empresa pagará a los trabajadores y trabajadoras con contrato de trabajo indefinido al primer día hábil de septiembre de cada año por concepto de aguinaldo de Fiestas Patrias un valor de **8 UF (ocho unidades de fomento)** brutas. En la fecha de pago del anticipo de sueldo del mes de septiembre, se pagará un anticipo de este aguinaldo equivalente al 70% (setenta por ciento) del valor antes indicado.



QUINTO: SEGURO PÉRDIDA DE CAJA

La Empresa financiará el costo de la prima de un seguro de pérdidas de caja u otra modalidad de similares características, para el personal que desempeñe funciones de caja. Se faculta a la Vicepresidencia de Tecnología y Operaciones, y a la Vicepresidencia de Personas para negociar, las condiciones de este seguro, según reglamento. La cobertura de este seguro será de **80 UF** (ochenta unidades de fomento) por evento, con un tope anual definido según reglamento. Con un deducible de 0,5 UF (cero coma cinco unidades de fomento) con un tope anual de 100 UF (cien unidades de fomento)

SEXTO: ASIGNACIONES

Banco Santander apoya a sus trabajadoras y trabajadores en la prestación de sus servicios para lo cual contempla entre sus beneficios las siguientes asignaciones orientadas a ese sentido:

a. ASIGNACIÓN DE COLACIÓN

Para los trabajadoras y trabajadores de Servicios Centrales y en aquellas instalaciones que el empleador determine, pondrá a su disposición casinos para que puedan ser utilizados en hora de colación. Excepcionalmente, de existir problemas o restricciones para el adecuado funcionamiento del casino, la Empresa podrá otorgar un servicio de alimentación alternativo.

Para trabajadores y trabajadoras de Red de Sucursales o quienes no puedan hacer uso de este beneficio de Casino o del servicio de alimentación alternativo, se les otorgará una asignación, por concepto de colación, ascendente a **\$ 5.583.-** (Cinco mil quinientos ochenta y tres pesos), por día hábil efectivamente trabajado en modalidad presencial en las dependencias de la Empresa. Las partes acuerdan que un trabajador o trabajadora no podrá recibir a la vez asignación de colación y servicio de casino o servicio de alimentación alternativo al mismo tiempo, siendo estos incompatibles.

b. ASIGNACIÓN NOCTURNA

La Empresa pagará a los trabajadores o trabajadoras que se desempeñen en las áreas de Seguridad, Mesa de Monitoreo Antifraudes, Canje y Embozado Centralizado y que su jornada habitual de trabajo comience con posterioridad a las 21:30 horas, una asignación mensual por trabajo nocturno, equivalente al **30%** (treinta por ciento) del sueldo base diario del respectivo trabajador o trabajadora. Este beneficio se pagará en forma proporcional a los días trabajados en el mes en dicho horario nocturno. Esta asignación, de proceder, se pagará al mes siguiente de su prestación.

c. ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN

La Empresa pagará una Asignación de Movilización mensual según el monto de la renta bruta mensual del trabajador o trabajadora, que comprende para estos efectos, sueldo base más gratificación, en los siguientes términos:

- i. Trabajadores o trabajadoras con renta bruta mensual inferior o igual a \$930.618.- les corresponde una asignación de movilización mensual ascendente a **\$ 39.900.-** (treinta y nueve mil novecientos pesos).



- ii. Trabajadores o trabajadoras con renta bruta mensual superior a \$930.618.- y menor o igual a \$1.329.452.- les corresponde una asignación mensual de \$ 27.930.- (veintisiete mil novecientos treinta pesos)
- iii. Trabajadores o trabajadoras con renta bruta superior a \$1.329.452.- no les corresponde este beneficio.

La asignación mensual se pagará proporcionalmente por los días efectivamente trabajados en el mes respectivo. Estos valores serán cancelados exclusivamente a aquellos trabajadores o trabajadoras que cumplan los requisitos antes señalados y que deban trasladarse hacia sus lugares de trabajo para prestar servicios en las dependencias de la Empresa o viceversa.

d. ASIGNACIÓN POR RIESGO DE VIGILANTES

La Empresa contratará para los trabajadores o trabajadoras que desempeñan labores de vigilancia y con contrato de trabajo indefinido, un Seguro de Vida e Invalidez igual o superior a 2/3, fijando el capital asegurado por siniestro en 2.000 UF (dos mil unidades de fomento). El costo de la prima corresponderá a la Empresa.

Esta obligación de la Empresa se compatibilizará con las coberturas contempladas en el Fondo de Bienestar al cual se encuentre afiliado el trabajador o trabajadora.

e. ASIGNACIÓN DE TELETRABAJO

Los trabajadores y trabajadoras que se desempeñen exclusivamente en la modalidad de teletrabajo y que tengan su anexo de contrato de trabajo firmado bajo esta modalidad, tendrán derecho a recibir una asignación mensual equivalente a \$145.760.- (ciento cuarenta y cinco mil setecientos sesenta pesos) brutos. Esta asignación estará destinada a cubrir todos los gastos en que deban incurrir por este motivo, incluyendo, entre otros, internet, alimentación, electricidad, adaptaciones del lugar de trabajo, movilización, como asimismo por cualquier otro concepto o gasto no mencionado expresamente. Esta asignación se pagará proporcionalmente a los días efectivamente trabajados en aquellos meses en que el trabajador no preste servicios en su integridad, ya sea por haber presentado licencia médica, permiso, o que, por cualquier otra circunstancia no haya prestado en su totalidad sus labores.

Las partes acuerdan que esta será la única asignación que percibirán para cubrir los gastos del teletrabajo o trabajo remoto quedando sin efecto toda otra asignación que se pague por prestar servicios como es la asignación de movilización, uniformes, asignación de colación o servicio de casino o servicio de alimentación alternativo, siendo estos incompatibles.

Las partes dejan constancia que el pago de esta asignación estará sujeto solamente a la modalidad de teletrabajo total y en caso de que la trabajadora o trabajador se cambie de área y/o cargo con una modalidad de trabajo distinta, no procederá el pago de esta asignación.



SÉPTIMO: BONOS

Para Banco Santander las personas son lo más relevante, razón por la cual se han considerado los siguientes Bonos destinados a satisfacer importantes necesidades durante la prestación de sus servicios. De esta manera, la Empresa pagará al personal afecto a este Convenio Colectivo, los siguientes Bonos:

A. BONO DE COMIDA: La Empresa pagará a los trabajadores y trabajadoras que se desempeñen en las áreas de Seguridad y Canje, un bono de **\$6.269.- (Seis mil doscientos sesenta y nueve pesos)** diarios al personal sujeto a jornada de trabajo que labore en jornada extraordinaria después de las 22:00 horas.

Asimismo, el personal que en forma habitual trabaje en turnos que se inicien después de las 21:30 horas, percibirá, en lugar de este bono, la asignación de colación establecida en la cláusula sexta, letra a, precedente.

Este beneficio se pagará también al personal que trabaje, a lo menos, 6 horas los días sábado, domingos y festivos, sea en virtud de jornada ordinaria o extraordinaria. En el caso de que la Empresa otorgue servicio de casino los trabajadores y trabajadoras no percibirán este Bono, siendo éste reemplazado por una colación en el respectivo casino.

B. BONO DE DESAYUNO: La Empresa pagará a los trabajadores y trabajadoras que se desempeñen en las áreas de Seguridad, Mesa de Monitoreo Antifraudes, Canje, Embozado Centralizado y oficinas Work Café Expresso, un bono de **\$ 2.793.- (Dos mil setecientos noventa y tres pesos)** brutos por cada día efectivamente trabajado, y que por Contrato de Trabajo tenga un horario de entrada antes de las 8:00 A.M.

En el caso de que la Empresa otorgue servicio de casino este personal no percibirá este Bono, siendo éste reemplazado por un desayuno en el respectivo casino.

No procederá el pago de este bono respecto de trabajadores que se acojan voluntariamente a iniciativas de horario flexible.

C. BONO DE VACACIONES: Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir como Bono de vacaciones una suma equivalente a un sueldo base mensual por persona, con un tope máximo igual a **\$1.285.580-** (Un millón doscientos ochenta y cinco mil quinientos ochenta pesos) brutos y un mínimo de **\$731.198** (Setecientos treinta y un mil ciento noventa y ocho pesos) brutos.

Este bono se pagará al hacerse efectivo el uso de un nuevo período de vacaciones y siempre y cuando al menos se tomen 10 días hábiles de este nuevo período.

El personal que haga uso de su feriado anual, con un mínimo de 10 días hábiles en el **periodo, entre el 01 de abril y el 30 de noviembre** del año calendario, recibirá un bono adicional equivalente al **10% del tope máximo vigente** del bono que se establece en esta cláusula.

En caso de que se haya realizado el pago de bono de vacaciones y estas sean reversadas, y las fechas de vacaciones no son reemplazadas, dicho bono será descontado por liquidación de sueldo, en caso de que el bono fue realizado a través de Fondo de Bienestar, este pago deberá ser reintegrado al Banco.



D. BONO POR CARGA: Los trabajadores y trabajadoras con contrato de trabajo indefinido al primer día hábil de abril de cada año percibirán un bono anual ascendente a **5 UF** (Cinco unidades de fomento) brutas por cada carga familiar reconocida legalmente y acreditada al 30 de abril.

Este bono se pagará conjuntamente con la remuneración del mes de abril. Sin embargo, en la fecha de pago del anticipo de sueldo del mes de abril, se anticipará el equivalente al 70% (setenta por ciento) del valor correspondiente de este bono.

E. BONO DE INVIERNO: Se otorgará a los trabajadores y trabajadoras con contrato de trabajo indefinido al primer día hábil de julio de cada año y que tengan una renta bruta (sueldo base más gratificación) menor a **\$1.943. 463.-** (un millón novecientos cuarenta y tres mil cuatrocientos sesenta y tres pesos) un bono anual de **3 UF** (tres unidades de fomento) brutas. En el caso de trabajadores y trabajadoras de renta variable, será considerado, además, el promedio de la renta variable de los tres últimos meses anteriores a la entrega del beneficio

Este bono se paga conjuntamente con la remuneración del mes de julio. Sin embargo, en la fecha de pago del anticipo de sueldo del mes de julio, se pagará un anticipo de este bono equivalente al 70% (setenta por ciento) del valor correspondiente.

OCTAVO: AYUDAS ESPECIALES:

Banco Santander otorgará a sus trabajadores y trabajadoras ayudas especiales que se indican en esta cláusula para acompañarlos en momentos importantes y sensibles de su vida mientras se encuentre el presente Convenio Colectivo vigente.

Dado el objetivo de este beneficio, las ayudas establecidas en esta cláusula solo podrán ser cobradas por el trabajador o trabajadora en un plazo no superior a 60 (sesenta) días corridos de ocurrido el hecho que le da origen. En caso de no cobrarlo dentro de este período de tiempo se entenderá que el trabajador o trabajadora ha renunciado voluntariamente a este beneficio, caducando, en consecuencia, el derecho a su cobro posterior.

Las ayudas son las siguientes:

A. AYUDA POR MATRIMONIO O ACUERDO DE UNIÓN CIVIL: Al trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio civil o celebre acuerdo de unión civil, contra presentación del certificado del Registro Civil respectivo y sólo por una vez durante su permanencia en la Empresa, se le otorgará una ayuda equivalente a **25 UF** (veinticinco unidades de fomento) brutas.

B. AYUDA DE NACIMIENTO Y POR HIJO NONATO: El trabajador o trabajadora recibirá una ayuda por nacimiento de cada hijo e hija equivalente a **25 UF** (veinticinco unidades de fomento) brutas. Asimismo, se pagará al trabajador o trabajadora esta ayuda por el hijo e hija nonato que tenga cumplidos 24 semanas de vida intrauterina.

Para efectos de obtener este beneficio el trabajador o trabajadora deberá acreditar el nacimiento mediante el certificado respectivo emitido por el registro civil y en el caso del hijo/a nonato el respectivo certificado médico que acredite, a lo menos, 24 semanas de vida intrauterina.



C. AYUDA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES: Ante la ocurrencia del fallecimiento del padre, madre, cónyuge, conviviente civil o hijos e hijas del trabajador o trabajadora, se le otorgará una Ayuda por Fallecimiento equivalente a **20 UF** (Veinte unidades de fomento) brutas.

Si se tratara de hijos e hijas, deben ser menores de 18 años o de 24 años de edad, siempre que en este último caso se hubieran encontrado estudiando. Para recibir este beneficio el trabajador o trabajadora deberá presentar el correspondiente certificado de defunción y de estudios en su caso.

NOVENO: OTROS BENEFICIOS

Banco Santander acogiendo al trabajador o trabajadora en situaciones especiales como una enfermedad, apoyándolo en cambios de residencia y reconociendo el tiempo que ha estado vinculado a la misma otorgará a aquellos afectos a este Convenio Colectivo los siguientes beneficios:

- A. ANTICIPO DE SUELDO:** Los trabajadores o trabajadoras podrán solicitar como anticipo, hasta el 50% (cincuenta por ciento) de su respectivo sueldo base mensual. Este beneficio podrá solicitarse en forma voluntaria hasta el último día hábil de cada mes para ser pagado una sola vez por mes, dentro de los siete primeros días del mes inmediatamente siguiente al que haya sido efectuada la solicitud. En caso de aquellos trabajadores o trabajadoras que estén con licencia médica no se otorgará anticipo hasta su reintegro a sus labores.
- B. REMUNERACIONES EN CASO DE LICENCIA MÉDICA:** En caso de licencia médica por enfermedad, accidente de trabajo, trayecto o enfermedad profesional, la Empresa, hasta por un periodo de tres meses continuos o discontinuos en un periodo de 12 meses desde el inicio de la primera licencia, pagará a toda trabajadora o trabajador sus remuneraciones fijas habituales en forma íntegra. Este beneficio regirá a contar de dos años de antigüedad de la trabajadora o trabajador. En el caso de trabajadoras o trabajadores de rentas variables se considerará para estos efectos sólo la remuneración fija hasta el tope imponible vigente. Todo lo anterior, sin perjuicio de que la Empresa recupere de la respectiva entidad previsional la parte relativa al subsidio correspondiente.

Los trabajadores y trabajadoras se verán obligados a presentar su licencia médica en la Empresa dentro de los **2 (dos) primeros días hábiles**, desde la fecha de inicio del reposo y a realizar todas las gestiones requeridas por la respectiva institución de salud durante el proceso de resolución de su licencia.

La trabajadora o trabajador se verá obligado a realizar ante la respectiva entidad de salud (Isapre o Fonasa) y ante los organismos contralores (Compín, Superintendencia de Salud, y/o Ministerio de Salud) las gestiones de reclamos y apelaciones que correspondan con motivo del rechazo o reducción al pago del subsidio médico, en un plazo no superior a 60 (sesenta) días a contar de la fecha de resolución de la respectiva institución de salud. Asimismo, deberá informar a la Vicepresidencia de Personas, el estado de las apelaciones, presentando, dentro del mismo plazo, los documentos que acrediten dichos trámites.

La trabajadora o trabajador autoriza a la Empresa para efectuar los descuentos correspondientes, cuando los motivos del rechazo o reducción al pago del subsidio médico sean atribuibles a responsabilidades de la trabajadora o trabajador o bien, no haya realizado ni acreditado todas las gestiones destinadas a revertir el rechazo de la entidad previsional indicadas en el párrafo anterior.



El descuento aplicará si los motivos del rechazo o disminución son 100% atribuibles a la trabajadora o trabajador.

Asimismo este descuento procederá en aquellos casos en que la trabajadora o trabajador habiendo presentado recursos ante las entidades previsionales y/o fiscalizadoras, dicha resolución sea negativa o bien no presente a la empresa dentro de los plazos legales y reglamentarios de resolución, la resolución favorable emitida por dichos organismos.

La Empresa se reserva el derecho de analizar los casos que pueden constituir abuso, cesando inmediatamente el beneficio y comunicándolo a las respectivas directivas de los Fondos de Bienestar.

Cada vez que el periodo de licencias médicas supere los **3 (tres) meses**, una comisión de la Vicepresidencia de Personas evaluará si corresponde que la Empresa continúe pagando en forma íntegra las remuneraciones y notificará a la trabajadora o trabajador para informar la suspensión del beneficio y que, a contar de la fecha de suspensión, los pagos de subsidio médico se realizarán en medida que las instituciones de salud, abone a la Empresa los montos de subsidio.

Cuando la trabajadora o trabajador pierda el derecho a la mantención de renta, este beneficio sólo podrá ser recuperado después de 12 (doce) **meses** sin haber tenido licencias médicas y además no mantenga deudas vigentes por concepto de licencias médicas.

En caso de enfermedades catastróficas la Vicepresidencia de Personas, evaluará la extensión del beneficio por sobre los 3 (tres) meses, con los antecedentes, respaldos y certificados extendidos por un médico tratante. Esta extensión solo podrá otorgarse hasta 6 meses.

C. BONO DE PERMANENCIA: Se reconocerá por única vez a los trabajadores y trabajadoras que cumplan 5, 10 y 15 años continuos o ininterrumpidos en la Empresa con un Bono de Permanencia ascendente a 2, 4 y 6 UF brutas respectivamente.

Este bono se pagará en el mes junio de cada año a los trabajadores y trabajadoras con contrato de trabajo vigente a la fecha de pago y que cumplan en dicho año, el requisito para obtener el beneficio.

D. BONO COMPROMISO Y FIDELIDAD ENTRE 20 Y 45 AÑOS DE ANTIGÜEDAD: Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa otorgará un premio por Compromiso y Fidelidad más un bono líquido en dinero equivalente en US\$, a los trabajadores y trabajadoras que cumplan los siguientes años de antigüedad en el Grupo Santander Chile:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	MONTO EN US\$
20	500
25	700
30	1.200
35	2.500
40	4.000
45 y sucesivos quinquenios	5.000



Este bono se pagará en el mes de junio de cada año a los trabajadores y trabajadoras con contrato de trabajo vigente a la fecha de pago y que cumplan en dicho año, el requisito para obtener el beneficio, independiente de cuando se realice la ceremonia.

Para el cálculo de este bono líquido, se utilizará el valor equivalente en pesos del dólar observado al primer día hábil del mes de pago.

Además, para aquellos trabajadores y trabajadoras que cumplan 45 años y sucesivos quinquenios en la Empresa, se les premiará por única vez con el costo de dos pasajes a España en clase económica.

- E. TRASLADO DEL PERSONAL:** La Empresa otorgará un bono único bruto equivalente a medio sueldo base con un mínimo de \$ 514.693.- (Quinientos catorce mil seiscientos noventa y tres pesos), a los trabajadores y trabajadoras que por determinación de la Empresa y en conformidad a las disposiciones legales vigentes, sean trasladados a una ciudad diferente de su sede laboral, con cambio de residencia y siempre y cuando dicho traslado no haya sido solicitado por el trabajador o trabajadora, no le signifique un ascenso en su carrera funcionaria o bien, no le reporte una mejora económica en su remuneración mensual.

Cuando el traslado se realice por determinación de la Empresa, los gastos razonables de traslado del trabajador o trabajadora y su grupo familiar, incluido el mobiliario y menaje, serán de costo de la Empresa. Mientras no se haga efectiva la radicación del funcionario/a y su familia en su nuevo destino, la Empresa pagará al trabajador o trabajadora un viático de \$ 9.393.- (nueve mil trescientos noventa y tres pesos) diarios y los gastos de alojamiento y comida por un período de 15 (quince) días máximo.

De igual manera, la Empresa asumirá los gastos razonables de traslado del trabajador o trabajadora cuyo contrato termine en una ciudad distinta a la de origen de su contratación, salvo que la terminación de los servicios se deba a las causales establecidas en el Artículo 160, del Código del Trabajo, o de la norma que la reemplace. En todo caso, si el Tribunal declarare que resulta injustificada la aplicación de alguna causal de despido contemplada en el Artículo 160 del Código del Trabajo, la Empresa deberá pagar dicho beneficio

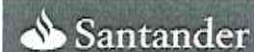
MI BIENESTAR Y EL DE MI FAMILIA

La salud y el bienestar de nuestros trabajadores y trabajadoras son fundamentales para el éxito del negocio. Es por eso que Banco Santander ha pensado en una serie de beneficios que vienen a ayudar con este propósito poniendo a las personas y sus familias en el centro.

DÉCIMO: FONDO PARA SALUD Y SOBREVIVENCIA. La Empresa otorgará a todos los trabajadores y trabajadoras con contrato de trabajo indefinido la posibilidad de optar a participar en uno de los fondos de bienestar mencionados en este Convenio, los cuales son autónomos de las organizaciones sindicales y que comparten administración bipartita con la Empresa. Si el trabajador o trabajadora no desea afiliarse a ningún fondo de salud, deberá asumir por su propia cuenta los costos del complementario de salud y seguro de vida.

i. Fondo de Bienestar del Personal del Banco Santander Chile y Filiales

La Empresa efectuará un aporte mensual equivalente a un 3,5 % (tres coma cinco por ciento) del sueldo base, con un mínimo de 0,8 UF (cero coma ocho unidades de fomento) y un máximo de 8,6



UF (ocho coma seis unidades de fomento), por cada trabajador o trabajadora de la Empresa, que opte a este Fondo de Salud y Sobrevivencia. Por su parte, el trabajador o trabajadora de renta fija para acceder a los beneficios de este fondo deberá efectuar un aporte mensual de **1,5% del sueldo base** mensual, con un mínimo de **0,5 UF** (cero coma cinco unidades de fomento) y un máximo de **3,4 UF** (tres coma cuatro unidades de fomento). En el caso que se trate de un trabajador o trabajadora de renta variable, el aporte será sobre el total de haberes con un tope de **5,5 UF** (cinco coma cinco unidades de fomento).

El Fondo de Bienestar del Personal del Banco Santander Chile y Filiales será administrado por su Directorio. La labor primordial de esta Administración será la de negociar con entidades de salud y con las compañías aseguradoras el seguro de salud, el seguro dental, el seguro catastrófico y el seguro de vida.

En cuanto al **seguro de vida**, la cobertura del trabajador o trabajadora afiliado será la siguiente:

- a. **36 (treinta y seis) sueldos base**, por muerte natural.
- b. **72 (setenta y dos) sueldos base**, por muerte accidental.
- c. **36 (treinta y seis) sueldos base**, por incapacidad total y permanente.

Con todo, los respectivos pagos de estas coberturas se realizarán en la medida que el trabajador o trabajadora haya entregado a la respectiva compañía de seguros su declaración de beneficiarios.

De acuerdo a las estipulaciones del respectivo reglamento y términos de la póliza contratada, las coberturas por muerte tendrán un mínimo de **1.000 UF** (mil unidades de fomento) por muerte natural y **2.000 UF** (dos mil unidades de fomento) por muerte accidental y un máximo de **10.000 UF** (diez mil unidades de fomento).

En la eventualidad que, por baja siniestralidad en la Póliza del Seguro de Vida de los trabajadores y trabajadoras, existan devoluciones por parte de la Compañía de Seguro, los excedentes serán entregados al Fondo de Bienestar.

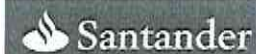
Asimismo, respecto de los familiares del trabajador o trabajadora afiliado, las coberturas adicionales por fallecimiento serán las siguientes:

- a. **Por cónyuge: 200 UF** (doscientas unidades de fomento).
- b. **Por hijos/as: 40 UF** (cuarenta unidades de fomento), para hijos/as menores de 18 años de edad, ó de 24 años, si se encontrase estudiando.
- c. **Por padres: 20 UF** (veinte unidades de fomento).

Los montos y coberturas serán conforme y responsabilidad a lo estipulado en las pólizas de seguro y/o el respectivo de Fondo de Bienestar.

ii. Corporación de Salud Santander.

La Empresa efectuará un aporte mensual equivalente a un **3,5 %** (tres coma cinco por ciento) del sueldo base, con un mínimo de **0,8 UF** (cero coma ocho unidades de fomento) y un máximo de **8,6 UF** (ocho coma seis unidades de fomento), por cada trabajador o trabajadora de la Empresa, que opte por este Fondo de Salud y Sobrevivencia. Por su parte, el trabajador o trabajadora de renta fija para acceder a los beneficios de este fondo deberá efectuar un aporte mensual de **1,5% del sueldo**



base mensual, con un mínimo de **0,5 UF** (cero coma cinco unidades de fomento) y un máximo de **5,5 UF** (cinco coma cinco unidades de fomento). En tanto, si trata de un trabajador o trabajadora de renta variable, el aporte será sobre el total de haberes con un tope de **5,5 UF** (cinco coma cinco unidades de fomento).

La Corporación de Salud Santander, será administrada por su Directorio. La labor primordial de esta Administración será la de negociar con entidades de salud y con las compañías aseguradoras el seguro de salud, el seguro dental, el seguro catastrófico y el seguro de vida.

En cuanto al **seguro de vida**, la cobertura del trabajador o trabajadora afiliado será la siguiente:

- a. **36 (treinta y seis) sueldos base**, por muerte natural.
- b. **72 (setenta y dos) sueldos base**, por muerte accidental.
- c. **36 (treinta y seis) sueldos base**, por incapacidad total y permanente.

Con todo, los respectivos pagos de estas coberturas se realizarán en la medida que el trabajador o trabajadora haya entregado a la respectiva compañía de seguros su declaración de beneficiarios.

De acuerdo a las estipulaciones del respectivo reglamento y términos de la póliza contratada, las coberturas por muerte tendrán un mínimo de **1.000 UF** (mil unidades de fomento) por muerte natural y **2.000 UF** (dos mil unidades de fomento) por muerte accidental y un máximo de **10.000 UF** (diez mil unidades de fomento).

En la eventualidad que, por baja siniestralidad en la Póliza del Seguro de Vida de los trabajadores, existan devoluciones por parte de la Compañía de Seguro, los excedentes serán entregados a la Corporación de Salud.

Asimismo, respecto de los familiares del trabajador o trabajadora afiliado, las coberturas adicionales por fallecimiento serán las siguientes:

- a. Por **cónyuge: 200 UF** (doscientas unidades de fomento).
- b. Por **hijos/as: 40 UF** (cuarenta unidades de fomento), para hijos/as menores de 18 años de edad, o de 24 años, si se encontrase estudiando.
- c. Por **padres: 20 UF** (veinte unidades de fomento).

Los montos y coberturas serán conforme y responsabilidad a lo estipulado en las pólizas de seguro y/o el respectivo de Fondo de Bienestar.

iii. **Fondo de Bienestar Social Santander:**

La Empresa, para fines de salud, efectuará al Fondo de Bienestar Social Santander, por cada trabajador o trabajadora que se encuentre afecto o no a éste u otro instrumento individual o colectivo, y afiliado, a este Fondo, un aporte mensual equivalente a un **1 %** (uno por ciento) del sueldo base del trabajador o trabajadora que se afilie a este Fondo.

Además, la Empresa aportará la suma fija mensual de **\$18.574.-** (Dieciocho mil quinientos setenta y cuatro pesos) por cada trabajador o trabajadora de la Empresa afiliado a este Fondo. Este monto se reajustará de acuerdo a lo establecido en la Cláusula Primera, letras **a)** y **b)**, del presente Convenio Colectivo.



Es condición esencial para el integro de los aportes antes mencionados, que el Fondo no discrimine, de manera alguna, en razón de ser o no el trabajador o trabajadora, miembro de algún Sindicato.

En cuanto al **seguro de vida**, la cobertura del trabajador o trabajadora afiliado será la siguiente:

- a. **36 (treinta y seis) sueldos base**, por muerte natural.
- b. **72 (setenta y dos) sueldos base**, por muerte accidental.
- c. **36 (treinta y seis) sueldos base**, por incapacidad total y permanente.

Con todo, los respectivos pagos de estas coberturas se realizarán en la medida que el trabajador o trabajadora haya entregado a la respectiva compañía de seguros su declaración de beneficiarios.

De acuerdo a las estipulaciones del respectivo reglamento y términos de la póliza contratada, las coberturas por muerte tendrán un mínimo de **1.000 UF** (mil unidades de fomento) por muerte natural y **2.000 UF** (dos mil unidades de fomento) por muerte accidental y un máximo de **10.000 UF** (diez mil unidades de fomento).

Al pago de la prima de Seguro de Vida concurrirán la Empresa y los respectivos trabajadores o trabajadoras, por partes iguales, descontándose el pago correspondiente a la persona en las respectivas liquidaciones de remuneraciones mensuales.

En la eventualidad que, por baja siniestralidad en la Póliza del Seguro de Vida de los trabajadores y trabajadoras, existan devoluciones por parte de la Compañía de Seguro, éstas serán aportadas al Fondo de Bienestar Social Santander.

Los trabajadores y trabajadoras afiliados a este Fondo realizarán un aporte mensual de un **1%** (uno por ciento) de los sueldos base, más el valor equivalente al **50%** (cincuenta por ciento) del valor de la póliza de Seguro de Vida. extraordinaria y proporcionalmente al número de socios.

Adicionalmente, en el caso de existir algún siniestro con consecuencia de muerte de algún beneficiario/a del Fondo, cada socio financiará el valor proporcional de la **Cuota Mortuoria**.

Asimismo, respecto de los familiares del trabajador o trabajadora afiliado, las coberturas adicionales por fallecimiento serán las siguientes:

- a. **Por cónyuge: 200 UF** (doscientas unidades de fomento).
- b. **Por hijos/as: 40 UF** (cuarenta unidades de fomento), para hijos/as menores de 18 años de edad, ó de 24 años, si se encontrase estudiando.
- c. **Por padres: 20 UF** (veinte unidades de fomento).

A. LIQUIDACION DE AYUDAS Y BONOS: Con los aportes indicados en la cláusula octava (Ayudas Especiales), los Fondos de Bienestar podrán pagar por su intermedio el valor bruto de los beneficios denominados en este Convenio, como "Ayuda por nacimiento o hijo/a nonato"; "Ayuda por fallecimiento de Familiares" y "Ayuda por Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil". Las partes



declaran que estos aportes adicionales se hacen en razón de ser dichos beneficios de carácter social.

Además, la Empresa, podrá entregar a los fondos los montos necesarios para que éstos paguen el valor bruto de los beneficios denominados "Bono de Vacaciones"; "Bono de Escolaridad"; "Aguinaldo de Fiestas Patrias"; "Aguinaldo de Navidad"; "Bono Preuniversitario".

Esta opción de recibir a través del respectivo Fondo de Bienestar, el pago de los conceptos anteriormente mencionados, aplicará siempre y cuando el trabajador o trabajadora haya materializado por escrito su solicitud de recibir el pago de dichos beneficios de esta forma. También las partes están expresamente de acuerdo que pagados de esta forma, cesará la obligación de la Empresa de pagar a los trabajadores y trabajadoras estos beneficios.

Al otorgarse a través de los Fondos de Bienestar los beneficios antes mencionados, el trabajador o trabajadora está obligado/a a tributar, siendo de su exclusiva responsabilidad efectuar por su cuenta la declaración de renta anual, por tener estos conceptos el carácter de rentas complementarias a sus ingresos anuales.

B. SALA CUNA: La Empresa, de acuerdo a la ley, por cada hijo/a menor de dos años de edad de sus trabajadoras, pagará directamente a la sala cuna reconocida por la Junta Nacional de Jardines Infantiles y con la cual tenga Convenio, una mensualidad con un monto máximo de 12,5 UF (doce coma cinco unidades de fomento) brutas. Además, pagará una cuota igual al año, por concepto de matrícula. Sin perjuicio de lo anterior las trabajadoras podrán elegir sala cuna de aquellas reconocidas por la Junji, cuando no exista una con convenio dentro de la ciudad o localidad en la que viva o preste servicios a la empresa.

Para estos efectos la Empresa informará a las trabajadoras las salas cunas a las que pueden llevar a sus hijos y cuya mensualidad no es superior al monto indicado. Las trabajadoras determinarán dentro de estas salas cunas aquella que considere mejor para llevar a su hijo/a menor de dos años. Esta determinación será de exclusiva responsabilidad de la trabajadora no siendo imputable responsabilidad alguna a la Empresa en relación a los servicios de la sala cuna.

En el caso de que el hijo e hija cumpla la edad máxima para acceder al beneficio a partir del primero de junio del año respectivo el beneficio se mantendrá vigente hasta el final del año calendario.

Si en la ciudad donde presta servicios la trabajadora, no existiese sala cuna o no hubiese cupo, la Empresa con las trabajadoras, acordarán un procedimiento para compensar a ellas la obligación correspondiente.

La Empresa se reserva el derecho de verificar la asistencia a la Sala Cuna, calidad de esta y circunstancias que da lugar a la situación de excepción descrita en el párrafo anterior.

Además, este beneficio se le entregará a quien tenga a su cuidado un/a menor por habersele otorgado judicialmente la tuición o cuidado personal, para lo cual debe presentar el

correspondiente certificado emitido por el tribunal. Igualmente obtendrá este beneficio el padre en caso de fallecimiento de la madre hasta los dos años de edad del menor.

Apoyo a padres trabajadores. La Empresa dispondrá de 10 cupos para que los padres trabajadores puedan acceder al beneficio de sala cuna o compensación sustitutiva a las que se refiere la presente cláusula. Para acceder a este beneficio, los hijos/as deberán ser carga legal. Asimismo, no podrán acceder a este beneficio los trabajadores asociados a la Plana Ejecutiva del Banco. Estos cupos serán evaluados por el área social según procedimiento interno de Vicepresidencia de Personas.

Compensación sustitutiva de Beneficio de Sala Cuna

Se otorgará un beneficio sustitutivo del Beneficio de Sala Cuna respecto de aquellas trabajadoras que tengan un hijo/a menor de dos años de edad que se encuentra imposibilitado de concurrir o asistir a alguna Sala Cuna, por alguna de las siguientes razones:

- i. En el lugar, la ciudad o la localidad de trabajo no existe Sala Cuna, o bien esta no se encuentra a una distancia razonable del hogar de la trabajadora.
- ii. Exista imposibilidad para el funcionamiento de las Salas Cuna por algún motivo de fuerza mayor (como por ejemplo una pandemia decretada por la Organización Mundial de la Salud) que afecte a la Región o a la totalidad del País. Una vez terminada la fuerza mayor que impida el funcionamiento de las Salas Cuna se volverá a otorgar el beneficio de Sala Cuna en la modalidad de pago directo en los términos señalados en la letra B. párrafos 1 al 4.
- iii. Existen razones o impedimentos de salud, debidamente acreditados por certificado médico emitido por un especialista y avalados por los respectivos exámenes.

En virtud de lo anterior y siempre a solicitud expresa escrita de la trabajadora, la Empresa otorgará a ésta un Bono Compensatorio mensual sustitutivo del beneficio de Sala Cuna para el cuidado de su hijo/a menor de dos años, ascendente a la cantidad de **12,5 UF** (doce coma cinco unidades de fomento) brutas.

Este Bono será pagado a la trabajadora siempre que así lo haya solicitado ésta expresamente y por escrito, siendo la Vicepresidencia Personas quien autoriza el beneficio de acuerdo a la política y procedimientos establecidos por la Empresa para estos efectos, pudiendo otorgarlo por uno o más meses en virtud de los antecedentes médicos previamente recibidos para tales efectos.

Las partes dejan constancia que este Bono Compensatorio del beneficio de Sala Cuna se pagará solamente atendidas las especiales y excepcionales circunstancias del caso antes mencionadas y sólo hasta que el hijo/a de la trabajadora cumpla 2 años de edad.

Asimismo, en el caso que la trabajadora contrate a una persona para el cuidado de su hijo/a será responsabilidad de ésta, la contratación de dicha persona, liberando a la Empresa de cualquier acción civil, penal, laboral o previsional, en la que se pudiera verse involucrada con la persona cuidadora.



- C. **JARDIN INFANTIL:** La Empresa enfocada en el cuidado y educación de los hijos e hijas de nuestros trabajadores y trabajadoras, otorgará una ayuda para gastos en que incurra cada trabajadora por concepto de Jardín Infantil o Centro educativo análogo, por cada hijos e hijas reconocido como carga familiar, que tenga dos años cumplidos y no haya cumplido los 4 años y seis meses de edad. Este pago por jardín infantil tendrá un monto máximo mensual de **7 UF** (siete unidades de fomento) brutas. Además, se pagará una cuota del mismo monto al año por concepto de matrícula.

Para tener derecho al beneficio, la trabajadora deberá acreditar el gasto efectuado por este concepto en una Institución educativa debidamente autorizada. La elección de la institución educativa será de exclusiva responsabilidad de la trabajadora no siendo imputable responsabilidad alguna a la Empresa en relación a los servicios del referido Jardín Infantil o Centro Educativo análogo.

El beneficio se otorgará por los meses en que efectivamente la madre trabajadora efectúe el pago al correspondiente Jardín Infantil y preste servicios efectivos a la Empresa. Asimismo, en el caso de que el hijos e hijas cumpla la edad máxima para acceder al beneficio a partir del primero de junio del año que se cumpla dicha edad máxima, el beneficio se mantendrá vigente hasta el final del año calendario.

Si en la ciudad donde preste servicios la trabajadora no existiese Jardín Infantil o centro análogo o no hubiere cupo en los existentes, la Empresa podrá establecer un procedimiento para otorgar el beneficio mencionado.

La Empresa se reserva el derecho de verificar la asistencia al Jardín Infantil o Centro Educativo, calidad de éste y circunstancia que da lugar a la situación de excepción descrita en el párrafo anterior.

Además, este beneficio se le entregará a quien tenga a su cuidado un/a menor por habersele otorgado judicialmente la tuición o cuidado personal, para lo cual debe presentar el correspondiente certificado emitido por el tribunal. Igualmente obtendrá este beneficio el padre en caso de fallecimiento de la madre a partir de los dos años cumplidos y no haya cumplido los 4 años y seis meses de edad.

El presente beneficio se continuará entregando a las trabajadoras, que presten efectivamente servicios a la Empresa, cuando exista imposibilidad para el funcionamiento de los Jardines Infantiles por algún motivo de fuerza mayor (como por ejemplo una pandemia decretada por la Organización Mundial de la Salud) que afecte a la Región o a la totalidad del País. Bajo esta situación, excepcionalmente las trabajadoras se eximirán de la acreditación del gasto efectuado por este concepto para acceder al pago de este beneficio. Una vez terminado el impedimento de fuerza mayor para el funcionamiento de los Jardines Infantiles el otorgamiento del Beneficio deberá cumplir las mismas condiciones antes señaladas como por ejemplo que se otorgará por los meses en que efectivamente la madre trabajadora efectúe el pago al correspondiente Jardín Infantil.

Apoyo a padres trabajadores. La Empresa dispondrá de 10 cupos para que los padres trabajadores puedan acceder al beneficio de jardín infantil al que se refiere la presente cláusula. Para acceder a este beneficio, los hijos/as deberán ser carga legal. Asimismo, no podrán acceder a este beneficio los trabajadores asociados a la Plana Ejecutiva del Banco. Estos cupos serán evaluados por el área social según procedimiento interno de Vicepresidencia de Personas.

- D. **FONDO DE AYUDA:** Existirá un Fondo único total que estará destinado a eventos circunstanciales y de emergencia que afecten a todo el universo del personal del Grupo Santander Chile afecto a éste u otro instrumento colectivo. Para estos efectos el Grupo realizará un único aporte durante la vigencia del presente Convenio por la suma única y total de \$250.000.000.- (doscientos cincuenta millones de pesos), no reajustables, más los excedentes existentes a la fecha.

Su administración, control y reglamentación estará a cargo de la Vicepresidencia de Personas.

Con todo, este beneficio tendrá vigencia sólo mientras exista capital que posibilite su operatoria.

- E. **FONDO SOLIDARIO VIGILANTES:** Existirá un Fondo que se encontrará destinado a eventos circunstanciales y de emergencia que afecten a personal que se desempeñe como Vigilante Privado, que será administrado por la Directiva del respectivo Fondo. La Empresa otorgará a este Fondo cada año un aporte de 80 UF (ochenta unidades de fomento), durante la vigencia de este convenio.

- F. **VESTUARIO:** La Empresa entregará este beneficio a aquellos trabajadores o trabajadoras que, estén de forma presencial, que pertenezcan a la red de sucursales y que atiendan clientes de forma permanente, con cargos asociado a un grado menor o igual a 11 (once).

- i. **Personal Femenino:** Las trabajadoras recibirán 2 (dos) tenidas de uniformes al año, correspondientes a las temporadas de invierno y verano.

Cuando una trabajadora afecto a este beneficio sea promovida a un cargo del área comercial, dejará de tener derecho a continuar recibiendo este beneficio.

- ii. **Personal Masculino:** Los trabajadores, recibirán 3 (tres) camisas, 1 (un) sweater sin mangas, en temporada de invierno y 3 (tres) camisas en temporada de verano.

Cuando un trabajador afecto a este beneficio sea promovido, dejará de tener derecho a continuar recibiendo este beneficio.

- iii. **Personal de Seguridad VVPP:**

El personal que se desempeñe como Vigilante Privado recibirá en forma adicional a su uniforme reglamentario, 2 (dos) camisas ó 2 (dos) blusas en temporadas de invierno y verano respectivamente. Adicionalmente, en el caso de requerirlo, cada vigilante podrá solicitar en los meses de marzo y septiembre de cada año la entrega de 2 (dos) pares de calcetines destinados a



prevenir la existencia de edemas o linfedemas en sus extremidades inferiores, con motivo del ejercicio de sus funciones.

La entrega y el uso de este beneficio se registrarán por la Política de Uniformes Corporativos que emane de Vicepresidencia de Personas.

Todo vestuario indicado en este punto F será otorgado sin costo para el personal.

Los trabajadores y trabajadoras que se desempeñen además como personal de Seguridad Vigilante Privado Civil se entregará uniforme según se establece en procedimiento para estos efectos.

En caso del personal que tenga derecho a este beneficio y no haga uso del uniforme, se entiende que el trabajador o trabajadora ha renunciado voluntariamente a este beneficio, caducando, en consecuencia y se suspende la entrega del beneficio.

DÉCIMO PRIMERO: INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

A. La Empresa pagará a los trabajadores y trabajadoras con una antigüedad superior a 1 (un) año y cuyo contrato de trabajo termine por decisión del empleador. Es decir, por las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, o de la norma que lo reemplace, una indemnización por años de servicio, equivalente a 30 (treinta) días de la última remuneración mensual devengada, sin topes legales, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, que hubieren trabajado en forma continua para la Empresa y/o sus antecesores, reconocidos en sus respectivos contratos de trabajo. Respecto de las demás causales de despido se aplicará lo establecido en el Código del Trabajo.

Para los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, sólo se incluirán en la última remuneración mensual devengada los estipendios fijos que se hayan percibido periódicamente en los tres últimos meses anteriores al término del contrato de trabajo, excluyéndose bajo toda circunstancia los estipendios pagados esporádicamente o en forma excepcional.

Para el cálculo de las indemnizaciones pactadas en la presente cláusula, no se descontará el incremento previsional estatuido por los artículos 2 y 4 del DL 3.501, respecto de aquellos trabajadores que pudieren ser afectados por dicha norma.

Las partes acuerdan que en el evento que los Tribunales de Justicia declararen que la causal del artículo 161 del Código del Trabajo es injustificada el incremento legal del 30% o el que lo reemplace, no se aplicará sobre la indemnización por años de servicio establecida en el párrafo primero de esta cláusula, sino que sobre la indemnización por años de servicio legal aplicándose en consecuencia para estos efectos los topes legales.

Sin embargo, aquellas personas que firmen su finiquito por la casual de Necesidades de la Empresa, artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo, sin reservas de derecho alguna, se les pagará por única vez un **incremento del 12% de la indemnización por años de servicio**, considerando para estos efectos los límites o topes legales. Este pago se realizará posterior a la firma y recepción del finiquito sin reservas, según lo acordado en el presente instrumento con las organizaciones sindicales.



Asimismo, en caso de invalidez total decretada respecto del trabajador o trabajadora por la autoridad correspondiente, y este cobre el respectivo seguro de invalidez, se podrá poner término de común acuerdo al contrato de trabajo entre Empresa y trabajador/a con el pago íntegro de la indemnización por años de servicio en la forma señalada precedentemente en esta letra A. Para acceder a este beneficio la terminación del contrato de trabajo deberá producirse dentro de los 3 meses de cumplirse los requisitos para su procedencia. Dentro de ese plazo el trabajador o trabajadora deberá acreditar a la Vicepresidencia de Personas el cumplimiento de las circunstancias y suscribir el mutuo acuerdo y finiquito sin reserva alguna.

- B. En caso de fallecimiento del trabajador, la Empresa pagará la indemnización por años de servicio sin los topes legales a sus herederos en la forma establecida en la ley. Para estos efectos, los herederos deberán realizar previamente todos los trámites y cumplir todos los requisitos para acceder a los bienes de la sucesión.
- C. Adicionalmente, la Empresa destinará anualmente un presupuesto para retiros voluntarios previamente aprobados por la Vicepresidencia Personas, de acuerdo a los requisitos señalados en procedimiento de retiro establecido por esta Vicepresidencia.

Sin perjuicio de lo anterior, serán requisitos mínimos para su otorgamiento:

- Tener 10 años continuos de antigüedad en el Grupo Santander Chile.
- Tener cumplidas las siguientes edades: hombres y mujeres con 58 años
- Tener evaluación de desempeño con resultado Cumple Totalmente o superior.

El beneficio contempla el pago de una indemnización voluntaria equivalente al valor de los años de servicio sin topes legales, previa suscripción de un finiquito por Mutuo Acuerdo de las Partes, ante un Ministro de Fe, sin reserva de derechos.

La procedencia del beneficio estará sujeta a la existencia de fondos disponibles en el respectivo presupuesto anual determinado por la Vicepresidencia de Personas que ascenderá a un monto fijo anual de \$1.500.000.000.- (Mil quinientos millones de pesos), que no serán acumulables de un año a otro.

En el evento de existir trabajadores o trabajadoras que queden fuera de este beneficio por agotarse los fondos anuales en proporción a sus años de servicios, tendrán prioridad al año siguiente.

Para postular a este beneficio se estará a lo establecido en el procedimiento que tiene la Empresa para estos efectos.

DÉCIMO SEGUNDO: APOORTE EN ESPECIES CON MOTIVO DE NAVIDAD: Con motivo de Navidad, la Empresa otorgará a los trabajadores y trabajadoras con contrato de trabajo indefinido vigente al primer día hábil de noviembre de cada año, los siguientes aportes en especies:

- i. **Paquete surtido familiar:** Será otorgado a cada trabajador o trabajadora y su monto no será inferior al entregado en el año anterior, debiendo reajustarse su valor de acuerdo al alza experimentada por el IPC los 12 meses inmediatamente anteriores.

- ii. **Regalos:** Los hijos/as carga familiar de los trabajadores y trabajadoras de hasta 13 años y 0 meses de edad al 31 de diciembre de cada año, recibirán regalos adecuados a su edad, de similar calidad a los del año anterior.
- iii. La Empresa efectuará una **fiesta** con motivo de Navidad para los hijos mayores de 1 año y hasta 13 años 11 meses de edad al 31 de diciembre de cada año. En caso de existir algún impedimento de fuerza mayor que afecte a la Región o a la totalidad del país y que impida realizar la fiesta la Empresa podrá discrecionalmente otorgar un beneficio alternativo que, de ser procedente, sería determinado por la Vicepresidencia de Personas, siempre y cuando la Empresa no haya pagado u otorgado anticipo a los distintos proveedores con los cuales organiza el evento, o de haberlos pagado u otorgado, éstos hayan efectuado las devoluciones correspondientes a la Empresa.

MIS PREMIOS AL MÉRITO

Como organización entendemos que debemos de entregar a nuestros trabajadores y trabajadoras los conocimientos, herramientas para potenciar sus habilidades, apoyar sus objetivos y los de sus hijos e hijas. Razón por la cual tenemos una serie de beneficios que apoyan a las personas y sus familias:

DECIMO TERCERO: BONO DE ESCOLARIDAD Y PREUNIVERSITARIO: La Empresa pagará anualmente en el mes de marzo un Bono de Escolaridad equivalente a **5 UF (cinco unidades de fomento)** brutas, a los trabajadores y trabajadoras por cada hijo e hija estudiante cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- i. Que los trabajadores/as tengan contrato de trabajo indefinido al primer día hábil de marzo del año respectivo.
- ii. Que él o los hijos e hijas sean carga legal en la caja de compensación.
- iii. Que él o los hijos o hijas tengan, a lo menos, 4 años y seis meses de edad, al 31 de marzo del año respectivo.

Bono Escolaridad Preuniversitario: Además la Empresa pagará una sola vez por cada hijo e hija del trabajador o trabajadora que se encuentre cursando tercero medio, cuarto medio o al año siguiente de haber terminado la enseñanza media, un Bono de Escolaridad Preuniversitario ascendente a **5 UF (cinco unidades de fomento)** brutas.

Para efectos de recibir este beneficio no será necesario acreditar la condición de carga familiar. Sin embargo, tendrá que acreditarse que el hijo/a se encuentra cursando un preuniversitario mediante la entrega de comprobante del pago de matrícula o mensualidad.

A. BONO DE ESTÍMULO POR EXCELENCIA ACADÉMICA DE LOS HIJOS E HIJAS DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA: La Empresa pagará por una vez cada año y a más tardar en el mes de mayo un estímulo de estudio a los hijos/as de los trabajadores y trabajadoras, que sean cargas familiares legalmente reconocidos y que tengan un rendimiento académico destacado en el año inmediatamente anterior. Este bono se determinará de acuerdo a los promedios de notas mínimas establecidas para cada nivel de estudio y por los montos conforme se detalla a continuación:



NIVEL DE ESTUDIOS	NOTA MINIMA	VALOR EN UF
Kinder (por única vez)	certificado	1.00
1° Básico	6,5	3.00
2° y 3° Básico	6,5	3.25
4°, 5° y 6° Básico	6,3	3.50
7° y 8° Básico	6,0	4.12
1° y 2° Medio	6,0	4.88
3° y 4° Medio	5,9	5.70
Técnico Profesional	5,5	5.76
Universitario	5,0	6.60
Universitario un Semestre	5,0	3.30

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

Respecto de hijos e hijas de personas que son parte de la organización y que se encuentren en situación de discapacidad o presenten algún tipo de deficiencia física, visual, auditiva (superior al 40%), mental/intelectual, visceral o alguna otra, se entregará un reconocimiento anual equivalente al curso o nivel de estudios que debiese estar cursando por su edad según tabla de excelencia académica. Para acceder a este beneficio los trabajadores y trabajadoras deberán presentar el rendimiento académico o informe educacional respectivo del hijo/a con discapacidad y además el RND (Registro Nacional de Discapacidad) o el certificado de discapacidad, emitido por el registro civil, el cuál debe estar vigente a la fecha de postulación.

B. PREMIO MEJOR PUNTAJE PAES O EQUIVALENTE: Los hijos/as de los trabajadores y trabajadoras que obtengan un mínimo de **882 puntos**, en el promedio de los puntajes de las pruebas de lenguaje y matemática o en alguna de las específicas de ciencias o en historia, podrán postular a este premio.

Este premio se otorgará a no más de 10 (diez) hijos de trabajadores o trabajadoras de Grupo Santander Chile por año, ordenados jerárquicamente según promedio o puntaje obtenido según corresponda.

[Handwritten mark]

El estímulo a recibir es de **\$ 1.250.000.-** líquidos (Un millón doscientos cincuenta mil pesos).

Las partes entienden que el número de premios a que se alude en esta letra comprende incluso las que se expresen en otros instrumentos colectivos que el **Grupo Santander Chile** tenga vigentes.

C. FONDO DE BECAS PARA HIJOS E HIJAS UNIVERSITARIOS DESTACADOS, CARGAS FAMILIARES: Existirá un Fondo único total anual de **\$362.000.000.-** (trescientos sesenta y dos millones de pesos) para ayudar a financiar parte de los estudios de los hijos e hijas de todo el personal del **Grupo Santander Chile**, afecto a éste u otro instrumento individual o colectivo, que sean cargas familiares legalmente reconocidas y que cursen Estudios Técnicos superiores o Universitarios.

Este aporte reemplaza absolutamente a las estipulaciones de los respectivos Convenios Colectivos celebrados con anterioridad al presente Convenio entre los trabajadores y trabajadoras afectos y el Grupo Santander Chile.



El valor del Fondo antes indicado se reajustará en enero de cada año, aplicándose su primer reajuste en enero de 2025 de acuerdo a la variación que experimente el IPC entre los meses enero y diciembre del año anterior.

Las condiciones para acceder al beneficio, serán aplicadas de acuerdo a la reglamentación establecida por la Vicepresidencia de Personas de forma anual.

D. FONDO BECAS ESTUDIOS TRABAJADORES/AS: El Grupo Santander Chile establece en favor de todos sus trabajadores y trabajadoras, afectos a éste u otro instrumento individual o colectivo, un **Fondo único total anual** para Becas, que se financiará con aportes de la Empresa, para ayudar a financiar parte de los estudios universitarios o técnicos, en establecimientos de educación superior reconocidos oficialmente por el Estado.

El monto máximo de aporte a este Fondo por parte del Grupo Santander Chile será de **\$453.500.000.-** (cuatrocientos cincuenta y tres millones quinientos mil pesos), este aporte reemplaza absolutamente a las estipulaciones de los respectivos Convenios Colectivos celebrados con anterioridad al presente Convenio entre los trabajadores afectos y el Grupo Santander Chile.

Este valor se reajustará en enero de cada año, aplicándose su primer reajuste en enero de 2025 de acuerdo a la variación que experimente el IPC entre los meses enero y diciembre del año anterior, ambos meses inclusive.

Una parte de este fondo podrá ser destinado para aquellos trabajadores o trabajadoras que cursen diplomados en instituciones de educación superior reconocidas por el Estado. Solo podrán acceder a este beneficio aquellos trabajadores o trabajadoras que se encuentren en un grado inferior o igual a 12.

Se aplicará a este Fondo la reglamentación establecida por la Vicepresidencia de Personas, quien administrará el derecho a Beca y por ende el Fondo.

MIS PERMISOS

En Banco Santander buscamos que nuestros trabajadores y trabajadoras, logren conciliar su vida familiar, personal y laboral por lo que se han creado una serie de permisos con el fin de hacer una pausa en la actividad laboral y realizar sus actividades personales sin que afecte su entorno laboral.

DECIMO CUARTO: PERMISOS ESPECIALES: La Empresa otorgará los permisos con goce de remuneraciones, que se indican en esta cláusula y que se considerarán trabajados para todos los efectos legales y contractuales.

Estos permisos solo podrán ser solicitados por el trabajador o trabajadora en un plazo no superior a 60 días corridos del hecho que lo justifica. En caso de no usarlos dentro de este período de tiempo, se entenderá que el trabajador o trabajadora ha renunciado voluntariamente a este beneficio, caducando en consecuencia, el derecho a su uso.

- i. **Permiso especial familiar:** La Empresa anualmente otorgará **3 (tres) días hábiles**, para atender asuntos particulares, este permiso se puede adicionar a cualquier otro o a vacaciones. Este permiso no será acumulable ni indemnizable.

- ii. **Permiso por nacimiento de hijo e hija:** Para incentivar la corresponsabilidad y el vínculo familiar de nuestros trabajadores, la Empresa otorgará **15 (quince) días hábiles** de permiso al trabajador padre, con motivo del nacimiento de un hijo e hija, de estos días, 5 (cinco) corresponden a los otorgados por la legislación vigente. El nacimiento deberá acreditarse con un certificado del Registro Civil.
- iii. **Permiso por fallecimiento del Cónyuge o hijos e hijas del trabajador o trabajadora:** La Empresa otorgará **7 (siete) días hábiles** de permiso, los que se imputarán a los legales.
- iv. **Permiso por fallecimiento del Padre o Madre o Hermano y/o Hermana.** La Empresa otorgará **5 (cinco) días hábiles** de permiso, los que se imputarán a los legales.
- v. **Permiso por examen de grado:** Con motivo de rendir su examen de grado (de carreras profesionales y técnicas), por única vez, la Empresa otorgará a los trabajadores y trabajadoras **3 (tres) días hábiles** de permiso.
- vi. **Permiso en caso de siniestro:** La Empresa otorgará permisos con goce de remuneraciones en casos graves evaluados por la Trabajadora Social de la Vicepresidencia de Personas
- vii. **Permiso por Matrimonio y Acuerdo de Unión Civil:** Con motivo de su matrimonio o acuerdo de unión civil, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a **10 (diez) días hábiles** de permiso, los que son imputables a los legales.
- viii. **Permiso por intervención quirúrgica del Cónyuge e Hijos e Hijas:** La Empresa otorgará **3 (tres) días hábiles** de permiso con goce de remuneraciones con motivo de intervención quirúrgica del cónyuge o hijos e hijas. El otorgamiento y la extensión de este permiso será evaluado por la Trabajadora Social y determinado por Vicepresidencia Personas, a quien el trabajador/a deberá acreditar la intervención antes indicada.
- ix. **Permiso día cumpleaños:** La empresa otorgará 1 (un) día de permiso con goce de remuneración con motivo de celebración de cumpleaños, este puede ser utilizado 4 días antes o 4 días posteriores a la fecha del evento.
- x. **Permiso por muerte de mascota:** La Empresa otorgará un permiso por única vez durante la vigencia del presente convenio, con goce de remuneraciones de 1 (un) día hábil con motivo de la muerte de la mascota del trabajador o trabajadora. Para obtener este permiso será requisito que la mascota sea un perro o gato inscrito en el registro nacional de mascotas o animales de compañía, y que la muerte se encuentre certificada por un médico veterinario.
- xi. **Permiso personal zona extrema:** Los trabajadores o trabajadoras de las oficinas de Arica, Iquique, Isla de Pascua, Coyhaique, Puerto Aysén, Puerto Natales y Punta Arenas, tendrán derecho a 3 (tres) días adicionales de permiso anual remunerado. Este permiso adicional no será acumulable ni indemnizable.

MIS BENEFICIOS FINANCIEROS

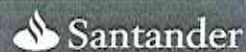
Banco Santander ha instaurado una amplia gama de beneficios para promover el bienestar integral de sus trabajadores y trabajadoras, incluyendo en este proceso una sucursal con un modelo de atención digital, orientado a la autoatención para trabajadores y trabajadoras, con beneficios exclusivos para estos y estas, entre los cuales se encuentran los siguientes:

DÉCIMO QUINTO: PRÉSTAMOS.

Aquellos trabajadores y trabajadoras con contrato de trabajo indefinido y en su calidad de Cliente de Banco Santander Chile podrán solicitar algunos de los siguientes préstamos a través de la Banca Única, los cuales sólo serán otorgados con abono en cuenta corriente Banco Santander, previa evaluación comercial:



- A. CRÉDITO PERSONAL DE APOYO:** Este préstamo está destinado a cubrir imprevistos graves imposterables (por catástrofe nacional), el cual es evaluado por la Vicepresidencia de Personas. Su monto máximo será de \$600.000.- (seiscientos mil pesos), con un plazo de pago de hasta 6 meses y sin interés. (tasa cero).
- B. CRÉDITO PERSONAL PROTECCIÓN (Ex Crédito Auxilio):** Este préstamo está destinado a cubrir necesidades sociales imposterables, como: enfermedad, siniestros, gastos educacionales. El monto de este crédito es de \$1.200.000.- (un millón doscientos mil pesos) con un plazo de pago de hasta 12 meses y con una tasa preferencial.
- C. CRÉDITO APOYO COLABORADOR:** Destinado a cubrir necesidades especiales de consumo o inversión, con un monto máximo de tres sueldos base, con un plazo de pago de hasta 24 meses. La cuota mensual se fija de acuerdo a la tasa de interés vigente en el mes de curse, hasta el penúltimo mes del período de pago, siendo la última cuota distinta dado que asume las diferencias de tasa experimentada los meses anteriores (tasa variable mensual). El trabajador o trabajadora no podrá solicitar un mismo préstamo teniendo saldo vigente de éste. De producirse situaciones excepcionales, estas serán resueltas por la comisión integrada por la Vicepresidencia de Personas, Banca Única y Gerencia de Riesgos.
- D. SUPER CONSUMO PERSONAL:** Crédito de consumo, destinado a cubrir necesidades de inversión que implique un crecimiento personal del trabajador o trabajadora. Monto de acuerdo a política de riesgo vigente y por un máximo de pago de hasta 60 (sesenta) meses. Para cualquier excepción en plazos de pago deberá contar con V°B° de la Vicepresidencia de Personas y la Gerencia de Riesgo. Exige evaluación de riesgo y debe ser con abono a cuenta corriente Banco Santander.
- E. SUPER HIPOTECA:** Es un crédito destinado a la compra de la primera vivienda, cuyo destino sea casa habitación de uso familiar. Financiamiento primera propiedad 90%. En el caso de una segunda propiedad el financiamiento se ajusta a política de riesgo vigente. En ambos casos la tasa es entregada por la Gerencia Segmento Precio, y considera un spread 0% para trabajadores/as con una antigüedad mayor a tres años y un spread de 0,5% para trabajadores/as con menos de tres años de antigüedad en el Grupo Santander Chile. Plazo mínimo de pago de 5 años y máximo de 30 años. Este crédito exige evaluación de riesgo y se ajustará a las políticas comerciales y de riesgo vigente en los plazos máximos y mínimo y debe ser con abono a cuenta corriente Banco Santander.
- F. LINEA DE CRÉDITO AUTOMÁTICA SANTANDER:** La línea tendrá un spread 0% y se rige por la Tasa Interés Convencional de operaciones entre UF 200 y UF 5.000.-
- G. PLAN DE CUENTAS CORRIENTES SIN COMISIÓN:** Plan de Banca Única, que contempla Cuenta Corriente, Tarjeta de Crédito, Línea de Crédito y Redbanc sin comisión mensual. Para planes especiales con tarjeta Worldmember y Limited u otros, se considera precio especial que determine la Empresa, por ser trabajador/a del Grupo Santander Chile.
- H. TARJETAS DE CRÉDITO:** Condiciones preferenciales que determine la Empresa para la obtención de Tarjetas Limited, Worldmember, Platinum y Life por ser trabajador/a del Grupo Santander Chile.



I. **INVERSIONES:** Condiciones preferenciales para Depósitos a Plazo que determine la Empresa por ser trabajador/a del Grupo Santander Chile.

J. **SEGUROS:** Descuentos para trabajadores y trabajadoras en seguros que determine la Empresa.

Todo lo establecido en esta cláusula se debe regir por las políticas comerciales, de riesgo y los límites legales establecidos para este tipo de operaciones.

Los trabajadores y trabajadoras del Grupo Santander Chile tendrán atención por la sucursal Banca Unica, a través del Contact Center y los canales digitales de autoatención.

MI JORNADA LABORAL

Santander busca tener un equilibrio entre calidad de vida y trabajo es que tenemos una jornada laboral distribuida de la siguiente forma.

DÉCIMO SEXTO: JORNADA DE TRABAJO.

En general, la jornada ordinaria semanal de trabajo, de los trabajadores y trabajadoras afectos a este Convenio, será de 40 horas distribuidas:

Servicios Centrales y Sucursales: Lunes a Jueves de 8:30 a 17:30 horas y Viernes de 8:30 a 15:00 horas. Dentro de la jornada existirá una hora para la colación, siendo media hora de cargo del trabajador/a y media hora de cargo del empleador.

WorkCafé Expresso, Contact Center y áreas sujetas a sistemas de turnos rotativos, el ajuste de su jornada laboral será conforme a su planificación, adaptándose a la jornada de 40 horas, dentro de la cual existirá una hora para la colación, siendo media hora de cargo del trabajador/a y media hora de cargo del empleador.

La jornada establecida en esta cláusula y su distribución horaria no se aplicará a los trabajadores o trabajadoras exceptuados de limitación de jornada de trabajo o sujetos a sistemas de turnos variables o sujetos a una jornada parcial, conforme a sus respectivos contratos de trabajo. En todo caso, la Empresa queda facultada para modificar estos horarios conforme a la ley.

No obstante, el derecho para el cobro de horas extraordinarias, será a partir de las 44 horas semanales trabajadas o en su defecto a partir de la jornada máxima legal vigente al momento de la generación del sobretiempo.

CLAUSULAS LEGALES

En Banco Santander damos cumplimiento a lo establecido en la ley y a lo acordado contractualmente con las distintas organizaciones sindicales.



DÉCIMO SÉPTIMO: HORAS DE TRABAJO SINDICAL

A partir de la fecha del presente documento, salvo lo que pueda eventualmente convenirse expresamente y por escrito, las horas de trabajo sindical de todos los dirigentes sindicales de la Empresa se regularán estrictamente de conformidad a la legislación vigente.

DÉCIMO OCTAVO: FECHAS DE PAGO DE REMUNERACIONES

Las remuneraciones se pagarán el día 24 de cada mes o el día hábil inmediatamente anterior si ese fuere festivo o día no laborable y los anticipos se cancelarán dentro de los siete primeros días del mes a que corresponda.

DÉCIMO NOVENO:

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, reemplazará absolutamente a las estipulaciones de los respectivos contratos individuales o colectivos de trabajo celebrados entre los trabajadores/as afectos y la Empresa. Las Comisiones Negociadoras comparecientes acuerdan dejar constancia que el instrumento Colectivo que a la presente fecha les rige, suscrito con fecha **16 de febrero de 2021**, sólo tendrá vigencia hasta el **31 de diciembre de 2024**.

Las Comisiones Negociadoras que suscriben el presente Convenio acuerdan que forme parte del mismo, como Anexo, la nómina de los trabajadores y trabajadoras que estarán afectos a él durante su vigencia, nómina que firman en este acto.

VIGÉSIMO: EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

Las partes acuerdan que la Empresa podrá extender en cualquier tiempo a todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa que tengan o no tengan afiliación sindical, la aplicación de todo o parte de las estipulaciones del Convenio Colectivo de Trabajo.

Para acceder a los beneficios antes indicados, dichos trabajadores y trabajadoras deberán aceptar la extensión a través de la firma del documento respectivo.

Las partes dejan expresa constancia que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 322 del Código del Trabajo, no constituyen extensión de beneficios las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, tampoco constituyen aquellas referidas a colación, casino y movilización. Lo anterior significa que el Empleador puede extenderlo sin autorización Sindical.

Las partes convienen que, desde el momento que ingresa el trabajador o trabajadora a la Empresa, se le podrán extender todo o parte de los beneficios del Convenio Colectivo en los términos y condiciones antes señaladas, debiendo pagar el **1% del sueldo base** que no supere el 100% de la cuota sindical. La Empresa deberá entregar este monto en el mismo tiempo y forma en que lo hace con las cuotas de los socios.

Por último, las partes dejan constancia que, en ningún caso, los trabajadores y trabajadoras podrán tener duplicidad de beneficios de instrumentos Colectivos sea por ser parte de un instrumento colectivo o por extensión de beneficios.



Sobre este convenio...

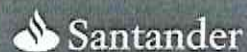
La firma de este Convenio Colectivo pone en valor el trabajo en conjunto y colaborativo que tenemos con las distintas organizaciones sindicales que son parte de Santander Chile, donde se reflejan las relaciones laborales de confianza, que tienen por objetivo el crecimiento integral de los equipos, el bienestar de las personas y sus familias.

Trabajamos a diario por ser el mejor Banco para nuestros clientes y también para Chile, preocupados de fomentar un crecimiento inclusivo y sostenible, con la firme convicción de construir el mejor lugar para trabajar, atrayendo y desarrollando el talento, generando ambientes laborales que reafirmen el compromiso de Santander como un espacio de oportunidades para todas las personas.

Nos llena de orgullo el poder contar con una negociación como la que tenemos, donde el propósito es entregar el mejor paquete de beneficios de la industria financiera, especialmente hoy que nos vemos enfrentados a un entorno lleno de cambios y desafíos.

Estamos seguros de que, en línea con nuestra cultura SPF y comportamientos TEAMS, seguiremos contribuyendo para ser el mejor Banco para las personas, clientes y el país.

_____ Román Blanco Reinos Country Head y Gerente General	_____ Paula Meléndez Cubillos Vicepresidenta Ejecutiva de Personas
_____ Marcelo Rojas Cruz Presidente Sindicato Inter Empresas Grupo Santander Chile	



VIGÉSIMO PRIMERO: VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia entre el **01 de enero de 2025** y el **31 de diciembre de 2027**.

VIGÉSIMO SEGUNDO: CLAUSULAS FINALES:

Si durante la vigencia del presente Convenio se dictare alguna ley que debiere aplicarse obligatoriamente al personal involucrado y a la Empresa, de manera que prime por sobre las estipulaciones convenidas, su aplicación en todo caso deberá interpretarse y por ende aplicarse de modo de no duplicar en manera alguna el otorgamiento de un beneficio o el costo para el empleador. Tratándose del caso de que una ley disponga un beneficio ya previsto en el Convenio, los trabajadores y trabajadoras tendrán que optar por el beneficio convenido o por el legal, pero en caso alguno podrán pretender ambos.

Los artículos del Código del Trabajo mencionados en el presente Convenio Colectivo, corresponden a los vigentes a la fecha de su firma; por lo tanto, si en el futuro fueren modificados corresponderá a las normas que los reemplacen.

Todos los beneficios que se pactan en este instrumento se han fijado en montos brutos, con excepción del Premio Mejor Puntaje PAES, Bono Compromiso y Fidelidad, Bono de Estímulo por Excelencia Académica Hijos e Hijas y Becas para hijos o hijas de Trabajadores y Becas para trabajador y trabajadores se pagan en forma líquida.

p.p. Banco Santander Chile

Román Blanco Reinos
Country Head y Gerente General

Paula Meléndez Cubillos
Vicepresidenta Ejecutiva de Personas

Jorge Peña Collao
Gerente Ejecutivo de Relaciones
Laborales y Servicio Personas

p.p. Sindicato Inter Empresas Grupo Santander Chile

Marcelo Rojas Cruz
Presidente

Lucy Retamal Villegas
Secretario

Ruben Arevalo Saez
Tesorero

David Lopez Olave
Director

Evelia Martinez Suarez
Director