

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO



Entre

CITIGROUP SERVICES CHILE SPA.

y

SINDICATO N°1 INTEREMPRESA Citigroup Chile

En Santiago, 19 mayo de 2023, entre **Citigroup Service Chile SpA**, rol único tributario N°77.486.356-7, representada por don Pedro Nicolás Zuvic Bulic, cédula de identidad N°7.295.377-0 y doña Ana Milena Velásquez Naranjo, cédula de identidad N°24.891.782-2 todos con domicilio en Avenida El Bosque Norte N°500, piso 7 comuna de Las Condes, de esta ciudad, con domicilio electrónico marcos.cuello@citi.com, en adelante la "Empresa" o el "Empleador", por una parte; y, por la otra el **Sindicato N°1 Interempresa Citigroup Chile**, R.U.S. N°13.22.0447, representado por los miembros de la comisión negociadora doña Solange Charrier Fierro, cédula de identidad N°13.117.724-0, en su calidad de Presidente, don Rodrigo Nllo Quijada, cédula de identidad N° 15.771.288-8, en su calidad de Tesorero y doña Erika Ponce Millar, cédula de identidad N° 8.459.705-8, en su calidad de Secretaria, del mismo domicilio de la Empresa, en adelante el "Sindicato" o los "Trabajadores", se suscribe el siguiente convenio colectivo de trabajo, adelante el "Convenio Colectivo":

PRIMERO: Antecedentes

Las partes dejan constancia que han llevado un proceso de negociación colectiva no reglada, conforme las normas del artículo 314 y siguientes del Código del Trabajo, habiéndose producido pleno acuerdo entre ellas, lo que se ha traducido en el presente Convenio Colectivo, el que se registrá por las cláusulas siguientes.

También dejan constancia las partes que el presente Convenio Colectivo da cuenta de todos los beneficios, remuneraciones, prestaciones y condiciones comunes de trabajo aplicables a los Trabajadores afectos al mismo, reemplazando, en lo pertinente, a lo establecido en los contratos individuales de trabajo. En consecuencia, no se podrá reclamar o exigir el otorgamiento de beneficios o prestaciones no contempladas en el presente instrumento colectivo o en los contratos individuales y sus anexos modificatorios, en lo que no hubieren sido reemplazados.

SEGUNDO: Definiciones

Para todos los efectos relacionados con las estipulaciones del presente Convenio Colectivo se entenderá por:

- a) **"Remuneración"**, la suma del sueldo base, la gratificación legal y de las asignaciones pagadas mensualmente, que correspondan a cada trabajador individualmente, como asimismo las comisiones percibidas por los trabajadores sujetos a dicho sistema de remuneraciones, en la forma prevista en la misma cláusula. Ello, conforme lo establece el artículo 41 del Código del Trabajo.

Las partes acuerdan que, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, se entenderá que integran el concepto de Remuneración las asignaciones de colación y de movilización establecidas en el presente Contrato Colectivo.

- b) **"Sueldo Base"**, el estipendio fijo que bajo esta denominación se establece en los respectivos contratos de trabajo, excluidas las asignaciones de cualquier naturaleza u origen, sobresueldos, gratificaciones, etc. conforme lo establece la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo.
- c) **"Índice de Precios al Consumidor" o "IPC"**, el que señalare el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, o la autoridad o mecanismo que lo reemplace o haga sus veces.
- d) **"Unidades de Fomento" o "UF"**, es la unidad de reajustabilidad cuyo valor diario es informado por el Banco Central de Chile al amparo de lo establecido en número 9 del artículo 35 de su Ley Orgánica Constitucional.
- e) **"Trabajadores"**, significará las personas afectas al presente Convenio Colectivo y que se individualizan en el Anexo N° 1 del mismo y aquel que lo complementa en conformidad con lo dispuesto en el artículo 331 del Código del Trabajo, como asimismo aquellos trabajadores a quienes se extiendan sus estipulaciones conforme lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo.
- f) **"Carga Familiar" o "Carga"**, es el cónyuge o conviviente civil y los hijos de un trabajador que tengan la calidad de carga familiar legalmente reconocida.

TERCERO: Reajuste de las remuneraciones por IPC

Las remuneraciones de todos los Trabajadores se reajustarán en conformidad al 100% (cien por ciento) de la variación que experimente el índice de Precios al Consumidor, determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas, para los 6 (seis) meses inmediatamente anteriores al respectivo reajuste, el que se aplicará en los meses de marzo y septiembre de cada uno de los años de vigencia del presente instrumento.

No obstante lo anterior, en caso de que la variación acumulada del IPC de un periodo semestral de reajuste fuese negativa, es decir, inferior a 0% (cero por ciento), se considerará que la variación de dicho semestre es igual a 0% (cero por ciento). Por su parte, cada vez que la variación del IPC durante un periodo semestral

en medición conforme al párrafo anterior supere o sea igual al 2% (dos por ciento), ésta se aplicará de inmediato y la diferencia del respectivo periodo semestral, se aplicará una vez concluido éste.

CUARTO: Gratificaciones

La Empresa pagará a los Trabajadores una gratificación conforme lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo, esto es pagando el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneración mensual con un tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales, la que se imputará en todo caso a la gratificación legal que el Trabajador tenga derecho a percibir, de forma tal que, optando por la forma establecida en el artículo 50, quedará eximida de la obligación establecida en el artículo 47 del mismo Código, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. El monto resultante se pagará en un doceavo mensual conjuntamente con la respectiva liquidación de remuneraciones.

Las partes acuerdan y declaran que este beneficio ya es entregado a todos los trabajadores de la Empresa con anterioridad a la negociación y suscripción de este Convenio Colectivo, teniendo por tanto la calidad de beneficio histórico, por lo que no se entenderá como extensión su pago a trabajadores no afectos al Convenio Colectivo.

QUINTO: Beneficios

Mientras se encuentre vigente el presente Convenio Colectivo, la Empresa pagará a los Trabajadores los siguientes beneficios:

1. Bono de Movilización. La Empresas otorgarán un Bono de Movilización mensual equivalente a 1,2 (uno coma dos) Unidades de Fomento, proporcionales a los días efectivamente trabajados, el que se pagará conjuntamente con la Remuneración de cada mes. Así mismo, se reajustará el valor de este bono en el plan de beneficios básicos de la Empresa al valor equivalente a 1,2 (uno coma dos) Unidades de Fomento.
2. Asignación de Colación. La Empresa otorgará a los Trabajadores, en forma anticipada, una asignación de colación equivalente a 0,2 (cero coma dos) Unidades de Fomento por día hábil efectivamente trabajado, la que será pagada en dinero e incluida en la respectiva liquidación de remuneraciones. En caso de que algún trabajador presente licencia médica, la asignación de colación adelantada por tales días será descontada de las remuneraciones del mes, o de los meses, siguientes según sea el caso, a aquel en que tal licencia concluya. Así mismo, se reajustará el valor de la colación del plan de beneficios básicos de la Empresa al valor equivalente a 0,2 (cero coma dos) Unidades de Fomento.
3. Aguinaldo de Fiestas Patrias. Durante la vigencia del Convenio Colectivo, la Empresa pagará a los Trabajadores que, al día primero de agosto del año respectivo tengan contrato indefinido, un Aguinaldo de Fiestas Patrias por el

equivalente a 8 (ocho) Unidades de Fomento brutas, beneficio que se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes de agosto del respectivo año.

4. Aguinaldo de Navidad. Durante la vigencia del Convenio Colectivo la Empresa pagará a los Trabajadores un Aguinaldo de Navidad por el equivalente a 9 (nueve) Unidades de Fomento brutas, beneficio que se pagará a los Trabajadores que, al día primero de noviembre del año respectivo, tengan contrato indefinido; y se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes de noviembre del respectivo año.
5. Bono de Vacaciones. La Empresa pagará a los Trabajadores, al momento de hacer uso de su feriado legal, durante la vigencia del presente instrumento, un bono de 12 (doce) Unidades de Fomento brutas. Para tener derecho a este bono, el trabajador en cuestión deberá hacer uso efectivo de, a lo menos, 10 (diez) días hábiles seguidos de vacaciones legales, excluidos sábados, domingo y festivos. Este beneficio podrá solicitarse por el trabajador únicamente una vez en el respectivo año calendario. El Bono de Vacaciones se pagará conjuntamente con la remuneración del mes en el que se hagan efectivas las vacaciones, siempre y cuando el trabajador haya presentado a través de las Was o plataformas digitales dispuestas al efecto por la Empresa, antes del día 10 de cada mes, la respectiva solicitud firmada por el supervisor y por el trabajador. De lo contrario, se pagará al mes siguiente.
6. Bono por Matrimonio o por Acuerdo de Unión Civil. La Empresa pagará a los Trabajadores que contraigan matrimonio o suscriban un acuerdo de unión civil durante la vigencia del Convenio Colectivo, un bono por la suma de 10 (diez) Unidades de Fomento brutas. Para los efectos de su pago, el trabajador en cuestión deberá presentar dentro de los 60 días corridos siguientes al matrimonio o acuerdo de unión civil el respectivo certificado de haber sido éste celebrado, extendido por el Servicio de Registro Civil o por el organismo competente del país donde se hubiese celebrado el matrimonio. Si la solicitud del Bono por Matrimonio o por Acuerdo de Unión Civil es presentado, conjuntamente con los antecedentes requeridos en esta cláusula, antes del día 10 (diez) del mes respectivo, el bono será pagado conjuntamente con las remuneraciones ese mismo mes. De lo contrario, será pagado conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. Si ambos cónyuges fueren trabajadores de la Empresa, el bono se pagará a ambos de manera íntegra.
7. Bono Escolar. Anualmente la Empresa pagará a los Trabajadores un Bono Educativo por cada hijo del trabajador en cuestión, sea o no carga familiar, que curse estudios preescolares (prekínder y kínder) básica, media, técnico profesional y universitaria, cursados en instituciones reconocidas por el Ministerio de Educación, por los siguientes montos:
 - a. Educación Pre Escolar (Prekínder y Kínder): 5 (cinco) Unidades de Fomento brutas anuales por cada hijo en este nivel.

- b. Educación Básica: 5 (cinco) Unidades de Fomento brutas anuales por cada hijo en este nivel.
- c. Educación Medio o Superior (Universitaria o Técnico Profesional): 5 (cinco) Unidades de Fomento brutas anuales por cada hijo en este nivel.

Podrán acceder al presente beneficio los trabajadores con carga legal reconocida por la Caja de Compensación respectiva.

El trabajador en cuestión deberá solicitar a través de la plataforma HR Service Now (SNOW) la solicitud de pago del beneficio como máximo de los cinco primeros días hábiles de los meses de marzo, abril o mayo de cada año, el o los certificados de alumno regular correspondientes por cada hijo, emitidos por la respectiva institución de educación o el comprobante de matrícula respectivo, certificado de nacimiento de cada hijo y el formulario de solicitud de Bono Escolar emitido por la Empresa al efecto; pagándose éste conjuntamente con la remuneración del mes de marzo, abril o mayo del respectivo año según corresponda a la fecha que se entregue a la plataforma HR Service Now (SNOW) la documentación respectiva antes señalada. En caso de que ambos padres sean trabajadores de la Empresa sólo uno de ellos tendrá derecho a este beneficio y se pagará al padre o madre según la elección de estos.

- 8. Bono por Natalidad. La Empresa pagará a los Trabajadores, durante la vigencia del Convenio Colectivo, Bono por Natalidad por el nacimiento de uno hijo o hija, por la cantidad de 7 (siete) Unidades de Fomento brutas. Para los efectos del pago del bono, el trabajador en cuestión deberá solicitar a través de la plataforma HR Service Now (SNOW) la solicitud de pago de este beneficio dentro de los 60 días corridos siguientes al nacimiento del hijo o hija, adjuntando el respectivo certificado de nacimiento extendido por el Servicio de Registro Civil, o el organismo competente del país donde hubiese nacido el menor, al formulario respectivo. El Bono por Natalidad será pagado conjuntamente con la remuneración del mes en que se haya efectuado la solicitud, siempre y cuando ésta se presente dentro de los cinco primeros días hábiles del mes respectivo, de lo contrario se pagará conjuntamente con la remuneración del mes siguiente a aquel en que fue presentada la solicitud y demás antecedentes. Si ambos padres fueren trabajadores de la Empresa, el Bono por Natalidad se pagará a ambos por cada hijo nacido, debiendo ambos trabajadores efectuar la solicitud respectiva.
- 9. Bono Mortuario. En caso de fallecimiento de un hijo o hija, del cónyuge o conviviente civil o del padre o madre de los Trabajadores, la Empresa pagará un Bono Mortuario por la cantidad de 14 (catorce) Unidades de Fomento brutas. Para los efectos de su pago, el trabajador en cuestión deberá solicitar a través de la plataforma HR Service Now (SNOW) la solicitud de pago del beneficio dentro de los 60 días corridos siguientes a la fecha de la respectiva defunción adjuntando el certificado de defunción correspondiente extendido

por el Servicio de Registro Civil, o el organismo competente del país donde se hubiese registrado el fallecimiento, junto con el formulario de solicitud. El Bono Mortuario será pagado conjuntamente con la remuneración del mes en que se haya efectuado la solicitud siempre y cuando ésta se presente dentro de los cinco primeros días hábiles del mes respectivo, de lo contrario se pagará conjuntamente con la remuneración del mes siguiente a aquel en que fue presentada la solicitud y demás antecedentes.

10. Bono por Soporte 24x7. Aquellos Trabajadores No Oficiales o cuyo grado sea C9, C10, C11 y C12, y que por requerimiento de la Empresa deban estar disponibles para atender necesidades de emergencia 24x7, tendrán derecho a un Bono por Soporte semanal por la suma de \$100.739.- (cien mil setecientos treinta y nueve pesos) brutos, suma que se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente de aquel en que el trabajador en cuestión debió estar disponible para dar soporte 24x7. Se entenderá que un trabajador ha debido estar disponible 24x7 cuando así le haya sido solicitado expresamente y por escrito (v.gr. por correo electrónico corporativo) por su jefatura directa. Con todo, un trabajador como máximo podrá estar disponible dos semanas en el mes bajo el régimen establecido en esta cláusula y tendrá derecho a retribución de descansos conforme al número de horas trabajadas y las políticas de la Empresa para tales casos (planilla de compensación de horas). Así mismo, se reajustará el valor del bono por Soporte del plan de beneficios básicos del Empleador a la suma de \$95.000.- (noventa y cinco mil pesos).

SEXTO: Condiciones de Trabajo

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, la Empresa otorgará los siguientes beneficios con la finalidad de facilitar las condiciones de trabajo de los Trabajadores:

1. Radio Taxi La Empresa otorgará a los trabajadores que, por requerimientos laborales extraordinarios y previa aprobación del supervisor respectivo, deban permanecer en las dependencias de la Empresa trabajando más allá de las 22:00 horas o deban llegar a las mismas antes de las 07:00 horas, el beneficio de traslado en vehículo con la empresa de transporte seleccionada por la Empresa. Los traslados solo podrán ser desde las dependencias de la Empresa y hasta el hogar del trabajador registrado en el contrato individual de trabajo y siempre que éste se encuentre ubicado en la ciudad de Santiago; o desde este último y hasta las dependencias de la Empresa, debiendo ajustarse al efecto el procedimiento operativo definido para el uso del beneficio contenido en la presente cláusula. Los gastos incurridos por concepto de transporte serán reembolsados conforme la política de gastos vigente de la Empresa.
2. Sala Cuna. Conforme a la normativa vigente y según lo establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo, la Empresa financiará para todos los Trabajadores con hijos en menores de dos años, el valor mensual de la Sala Cuna con un tope de 10 (diez) Unidades de Fomento mensuales, como así mismo el costo de la matrícula de la misma hasta un tope de 3 (tres) Unidades

de Fomento anuales, montos que serán pagados directamente a la Sala Cuna respectiva.

La Sala Cuna deberá contar con autorización del Ministerio de Educación.

Durante el periodo en el que se mantenga al hijo en una Sala Cuna se pagará a la trabajadora en cuestión una asignación de movilización mensual adicional por el equivalente a 1 (una) Unidad de Fomento.

En caso de que ambos padres sean trabajadores de la Empresa, solo la madre podrá recibir este beneficio y, en caso de que sólo el padre sea trabajador de la Empresa, éste deberá acreditar, para recibir el beneficio, que la madre no reciba un beneficio similar de parte de otro empleador.

3. Bono Cuidado de Hijo Menor de Dos Años. Las trabajadoras suscritas al Convenio Colectivo que, en caso excepcional y por disposición médica, no les sea posible enviar a sus hijos menores de dos años a una Sala Cuna, y que tengan legalmente derecho al beneficio de Sala Cuna conforme al artículo 203 del Código del Trabajo, percibirán un bono de Cuidado de Hijo Menor de Dos Años por un monto de 10 (diez) Unidades de Fomento brutas mensuales.

El beneficio contemplado en este número se podrá solicitar únicamente desde la fecha de término de su descanso post natal (o postnatal parental si este es tomado en jornada completa) y la fecha en la que el menor cumpla dos años. Para hacerlo efectivo la trabajadora deberá solicitar a través de la plataforma HR Service Now (SNOW) la solicitud de pago del beneficio a Recursos Humanos adjuntando el documento de solicitud el cual contempla la certificación del médico que prescribe la no asistencia del menor en cuestión a la Sala Cuna, junto con el certificado de nacimiento de dicho menor. Este bono se pagará a partir del mes siguiente de entregada la documentación y mientras la trabajadora cumpla con los requisitos señalados de manera mensual.

No obstante, en cualquier momento que lo desee y manifieste formalmente, la trabajadora que hubiere optado por el beneficio precedente podrá ejercer su derecho de llevar a su hijo a la Sala Cuna en los términos establecidos en el numeral 2 anterior, en cuyo caso se suspenderá el pago del bono referido en este número. Se pagará solo la proporción de dicho bono, en el caso que la trabajadora ejerciere este último derecho en una fecha intermedia dentro del mes.

En caso de que ambos padres sean trabajadores de la Empresa, solo la madre podrá recibir este beneficio y, en caso de que sólo el padre sea trabajador de la Empresa, éste deberá acreditar, para recibir el beneficio, que la madre no reciba un beneficio similar de parte de otro empleador.

4. Término de jornada en víspera de fechas especiales. En caso de que el día inmediatamente anterior al 18 de septiembre, 25 de diciembre, 1 de enero o

el día jueves anterior a viernes santo de cada año fuere un día hábil y laboral, los Trabajadores podrán terminar la jornada laboral a las 13:00 horas. Con todo, si por requerimientos de la Empresa y a juicio del supervisor respectivo fuere necesario que algunos de los Trabajadores permanezcan en la Empresa en jornada normal, estos deberán hacerlo. En este caso aquellos Trabajadores que deban trabajar durante toda la jornada de ese día no tendrán derecho a compensación de ninguna naturaleza. Con todo, la Empresa hará sus mejores esfuerzos de planificación laboral en términos que la mayor cantidad posible de trabajadores puedan acceder a este beneficio.

SEPTIMO: Subsidios

Respecto de los Trabajadores cuya remuneración no exceda del tope mensual imponible informado por la Superintendencia de Pensiones para el año respectivo y se encuentre impedido de asistir a su trabajo por estar sujeto a licencia médica con motivo de accidente o enfermedad, la Empresa pagará a dicho trabajador la diferencia que se produzca entre: (i) el ganancial neto de la remuneración que corresponda al período de tiempo en que el trabajador en cuestión esté con licencia médica y; (ii) el monto del subsidio efectivamente recibido de la Isapre o institución de salud correspondiente. Para efectos del cálculo del beneficio establecido en esta cláusula, se utilizará como base de cálculo: (i) la remuneración mensual indicada en la última liquidación de remuneraciones firmada por las partes antes del inicio de la licencia del trabajador y; (ii) el monto a ser reembolsado al trabajador por la Isapre o institución de salud correspondiente, conforme lo señale el certificado de pago correspondiente.

Asimismo, la Empresa pagará los días no cubiertos por el referido subsidio correspondientes a los días iniciales de licencia médica respecto de los cuales la ley no estipula pago de subsidio.

Para estos efectos, la Empresa anticipará el monto total de la remuneración del Trabajador que éste habría percibido de no mediar el subsidio de manera tal que el monto recibido por el Trabajador sea equivalente al total de su remuneración. Una vez que el trabajador en cuestión reciba el pago del subsidio por licencia médica, éste deberá reintegrarlo en su totalidad a la Empresa dentro de un plazo de hasta 10 días desde recibido el pago por parte de la Isapre o institución de salud correspondiente. En caso de que el trabajador en cuestión no efectúe el reembolso a la Empresa, dicho monto será descontado de la remuneración dentro de los siguientes 90 días siguientes y suspenderá los anticipos siguientes. En caso de término de la relación laboral, la Empresa descontará las cifras que se adeuden a la fecha de cualquiera de los conceptos o pagos a los que tenga derecho el Trabajador.

Este beneficio que solo procederá respecto de las 3 (tres) primeras licencias de cada año calendario.

Respecto de aquellos Trabajadores cuya remuneración exceda del tope mensual imponible informado por la Superintendencia de Pensiones para el año respectivo, el otorgamiento del beneficio será evaluado caso a caso por la Empresa.

El presente beneficio será otorgado a los trabajadores que gocen de Licencia Médica debidamente aprobada por las Instituciones que corresponda. En el caso de licencias rechazadas o reducidas, se procederá al descuento de los pagos anticipados, a contar del mes siguiente al aquel en que se hubiere rechazado la respectiva licencia.

OCTAVO: Permisos

La Empresa otorgará a los Trabajadores los permisos que se detallan en esta cláusula, con goce íntegro de remuneraciones. Con todo, los permisos que se otorgan en esta cláusula serán siempre imputables a los permisos legales de similar naturaleza y a aquellos que se otorgan en forma adicional a los otorgados por la ley, serán imputados a cualquier cambio normativo que pudiere aprobarse en relación con los mismos.

1. Permiso por cambio de domicilio. Previa coordinación con el supervisor directo del trabajador que lo solicite, la Empresa otorgará a aquellos Trabajadores que se cambien de domicilio un permiso de un día por cada año calendario el que solo podrá hacerse efectivo el día de cambio de domicilio, debiendo el trabajador acreditar el hecho con la documentación respectiva y registrando la ausencia en el sistema de nómina de Recursos Humanos.
2. Permiso por cumpleaños del Trabajador. La Empresa otorgará el beneficio de "día libre" que corresponderá a un día laboral libre, el cual podrá ser solicitado dentro del mes del cumpleaños. El trabajador en cuestión podrá ausentarse de sus labores sin detrimento alguno en sus remuneraciones por dicho día siempre y cuando los requerimientos del servicio lo permitan y previa coordinación con su supervisor directo.
3. Permiso por Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil. La Empresa otorgará a los Trabajadores que, durante la vigencia del Convenio Colectivo, contraigan matrimonio o celebren un acuerdo de unión civil, un total de 5 (cinco) días hábiles de permiso con goce de remuneración adicionales al feriado anual, los que serán imputables a los días que establece la ley.
4. Fallecimiento de un Familiar. En caso de fallecimiento de un familiar cercano, el trabajador tendrá derecho a los días de permiso que se señalan, los que serán imputables a los días que establece la ley:
 - a. Fallecimiento de un hijo(a): Hasta 10 días hábiles de permiso;
 - b. Fallecimiento del o la cónyuge o conviviente civil: Hasta 7 días hábiles de permiso;
 - c. Fallecimiento de padres o hermanos: Hasta 5 días hábiles de permiso;
 - d. Fallecimiento de abuelos, nietos: Hasta 3 (tres) días hábiles de permiso;
 - e. Fallecimiento de hijos en gestación: Hasta 7 (siete) días hábiles de permiso

Para los efectos de hacer uso de los permisos establecidos en este numeral, el trabajador en cuestión deberá registrar la ausencia en el sistema de nómina de recursos humanos de la Empresa con la debida aprobación del supervisor y acreditar mediante el respectivo certificado de defunción extendido por el Servicio de Registro Civil, o el organismo competente del país donde se hubiese inscrito la defunción, o certificado médico en caso de hijos en gestación, y estos deberán utilizarse dentro de los 30 (treinta) días siguientes a la fecha de la defunción.

5. Permiso por Cuidado de Familiar. En caso de que el cónyuge o conviviente civil, hijos o padres de los Trabajadores y otros familiares que sean definidos por la Empresa, presenten situaciones de salud de especial complejidad y gravedad, requieran de cuidados especiales, la Empresa les otorgará un permiso de hasta 20 días laborales al año con goce de remuneraciones.

Para los efectos de hacer uso de los permisos establecidos en este numeral, el trabajador en cuestión deberá registrar la ausencia en el sistema de nómina de recursos humanos con la debida aprobación del supervisor, junto con acreditar mediante un certificado emitido por un médico en dónde se indique la causa por la cual se está solicitando este permiso.

La calificación de una situación de salud como de especial complejidad y gravedad será efectuada por la Empresa en sus regulaciones internas.

6. Permiso para asuntos personales. para los Trabajadores que tengan grados C09, C10, C11, la Empresa otorgará 3 (tres) días libres para asuntos personales cada año calendario sin restricción. Esto quiere decir que el empleado podrá hacer uso de estos días en cualquier momento del año. Los días de permiso para asuntos personales no serán acumulables para el siguiente año. Las partes dejan constancia que el permiso establecido en este numeral tiene la misma naturaleza que el beneficio denominado "Permiso Administrativo" ya otorgado a los Trabajadores, por lo que el mismo reemplazado íntegramente por el Permiso para asuntos personales pactado en este numeral, consistiendo la modificación en un mero cambio de nomenclatura.

NOVENO: Premios Por Excelencia Académica

La Empresa otorgará a los Trabajadores los siguientes premios por excelencia académica de sus hijos. Tales premios consideran la entrega al trabajador en cuestión, por una única vez, de un monto en dinero en caso de que los hijos de éstos obtengan resultados académicos destacados según se detalla a continuación:

1. Premio Mejor Puntaje PAES La Empresa entregará un total de dos bonos anuales por la suma de 20 (veinte) Unidades de Fomento brutas cada uno de ellos, a los dos Trabajadores cuyos hijos hayan obtenido los más altos puntajes promedio en la Prueba de Acceso a la Educación Superior (PAES) de Lenguaje y Matemáticas, sobre un mínimo de 800 puntos promedio en dichas pruebas, siempre y cuando sea la primera vez que rinden la PAES.

En caso de que ambos padres sean trabajadores de Citigroup el bono se pagará al padre o madre según la elección de estos. Las partes dejan constancia que este beneficio reemplaza en su totalidad el denominado "Premio Mejor Puntaje PSU" pactado en el convenio colectivo anterior, toda vez que tienen la misma naturaleza y responden a una misma finalidad.

2. Excelencia Académica La Empresa reconocerá a los hijos de los Trabajadores que destaquen especialmente en sus estudios escolares. Para estos efectos, se entregará un bono ascendente al equivalente a 15 (quince) Unidades de Fomento brutas a todos los Trabajadores cuyos hijos que cursen entre 7° básico y IV medio y que hayan obtenido en el respectivo año académico un promedio de notas igual o superior a 6,5, por cada hijo. En caso de que ambos padres del hijo sean trabajadores de la Empresa, este bono se pagará al padre o madre a la elección de estos. Sólo procederá el pago de un bono por hijo.

Para los efectos del pago de los bonos establecidos en esta cláusula, el trabajador en cuestión deberá ingresar, a través de la plataforma HR Service Now (SNOW), la solicitud de pago del beneficio dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de marzo o abril de cada año, adjuntando un certificado de notas extendido por el respectivo establecimiento educacional el que especifique el nombre del alumno, año cursado y notas obtenidas en el respectivo año académico, o bien un certificado de los resultados obtenidos en la PAES. El bono respectivo se pagará conjuntamente con la liquidación de remuneraciones del trabajador en cuestión correspondiente al mes de marzo o abril dependiendo la fecha en la que se procesó la solicitud de cada año.

DÉCIMO: Término de la Relación Laboral

En caso de término de la relación laboral por la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, la Empresa pagará a sus trabajadores una indemnización por años de servicio sin los topes estipulados en los artículos 163 y 172 del Código del Trabajo.

DÉCIMO PRIMERO: Seguros de Vida y Complementario de Salud

La Empresa, dependiendo de las condiciones de asegurabilidad y factibilidad que establezcan las compañías aseguradoras, contratará y financiará un seguro de vida a favor de los Trabajadores, el que contemplará las siguientes coberturas:

- a) 12 sueldos en caso de muerte natural del trabajador o de invalidez que alcance los 2/3 de la capacidad de trabajo; y
- b) 24 sueldos en caso de muerte accidental del trabajador.

Los Trabajadores podrán duplicar la cobertura del beneficio pactado en el párrafo anterior, mediante el pago personal individual por parte de éstos de una prima

adicional, la que será descontada de sus remuneraciones. En tal caso el beneficio será de 24 sueldos en caso de muerte natural del Trabajador o de invalidez que alcance los 2/3 de la capacidad de trabajo y 48 sueldos en caso de muerte accidental

Asimismo, y dependiendo de las condiciones de asegurabilidad y factibilidad que establezcan las compañías aseguradoras, la Empresa financiará el 80% de la prima de un Seguro Complementario de Salud el cual cubrirá un porcentaje de la parte no cubierta por las respectivas instituciones de salud (Isapre o Fonasa), respecto de cada uno de los Trabajadores.

Las partes reconocen que la Empresa tendrá plena libertad para contratar el seguro en la compañía de Seguros que estime conveniente.

DECIMO SEGUNDO: Determinación del valor de los beneficios expresados en Unidades de Fomento y reajuste de beneficios

Para los efectos del Convenio Colectivo, los beneficios que han sido expresados en Unidades de Fomento se pagarán conforme su equivalente en pesos calculado al último día del mes anterior al que se pague el beneficio.

Por su parte y durante la vigencia del Convenio Colectivo, los beneficios expresados en pesos se reajustarán durante los meses de marzo y septiembre de cada uno de los años de vigencia del presente instrumento, conforme el 100% de variación del IPC de los 6 meses anteriores. Si el IPC del periodo fuere negativo, este se considerará 0%.

DECIMO TERCERO: Vigencia

El Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 3 (tres) años a contar del día 4 de noviembre 2023, esto es, hasta el 3 de noviembre 2026, ambas fechas inclusive. A contar de la primera fecha señalada, este Convenio Colectivo reemplazará íntegramente y en todas sus partes el convenio colectivo celebrado entre las partes con fecha 3 de noviembre 2020, el que se mantendrá íntegramente vigente hasta dicha fecha.

No obstante lo anterior, el pago del bono de término de negociación pactado en el Artículo Transitorio Primero de este acuerdo será pagado de manera anticipada a los Trabajadores junto con la liquidación de remuneraciones correspondiente al mes de julio 2023.

DECIMO CUARTO: Trabajadores Afectos y Extensión de Beneficios

Las disposiciones del Convenio Colectivo regirán respecto de todos los Trabajadores representados por la comisión negociadora del Sindicato N°1 Interempresa Citigroup Chile, cuyos nombres aparecen consignados en el Anexo N°1, según la definición contenida en la cláusula segunda letra e) de este acuerdo, que forma parte integrante del Convenio Colectivo y que contiene el detalle de los Trabajadores socios del Sindicato al 28 de febrero 2023.

l

Asimismo, y con excepción del Bono de Término de Negociación Artículo Transitorio Primero, la totalidad de los beneficios incluidos en el presente Convenio Colectivo se extenderán a los trabajadores que, durante la vigencia del presente Instrumento se incorporen al Sindicato.

Conforme lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo, las partes acuerdan que la Empresa podrá extender la totalidad de las estipulaciones del presente instrumento, a los trabajadores de la Empresa sin afiliación sindical que acepten la extensión de beneficios, sean actualmente trabajadores o sean contratados durante cualquiera de los años de vigencia del presente instrumento, los que deberán aceptar la extensión de beneficios, y en caso que aplique, pagar al Sindicato el 75% de la cuota sindical ordinaria a contar de la fecha de vigencia del presente instrumento.

El acuerdo de extensión de beneficios establecidos en esta cláusula fija, como criterios objetivos, generales y no arbitrarios para la misma, los siguientes: (a) que sean trabajadores con contrato de trabajo vigente con la Empresa a la fecha de la extensión; (b) que no sean trabajadores excluidos de negociar colectivamente de conformidad con el artículo 305 del Código del Trabajo, salvo pacto en contrario; y (c) que no se trate de beneficios otorgados históricamente por la Empresa a todo o parte de sus trabajadores.

Para acceder a los beneficios a extenderse los trabajadores que cumplan los criterios objetivos establecidos en el párrafo anterior, deberán aceptar la extensión, y en caso que aplique, obligarse a pagar la cuota determinada en el párrafo de esta cláusula, todo ello por escrito.

Sin perjuicio de todo lo anterior, las partes acuerdan que la Empresa podrá hacer extensivo el beneficio pactado en la cláusula Tercera, Quinta especialmente los numerales 1 y 2, Sexta especialmente el numeral 2 del Convenio Colectivo, así como los beneficios que se obtengan por convenios o acuerdos suscritos con la Fundación Antonio López Pérez (FALP), a todos los trabajadores de la Empresa sin afiliación sindical, sin estar obligada a efectuar descuento ni pago alguno por concepto de cuota sindical según lo establecido en el párrafo tercero de esta cláusula.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

ARTICULO TRANSITORIO PRIMERO:

En razón de la firma del Convenio Colectivo, la Empresa pagará a todos los Trabajadores, un Bono de Término de Negociación por la suma de \$1.800.000.- (un millón ochocientos mil pesos) brutos por cada trabajador, cuyo pago se efectuará de manera adelantada el mes de julio de 2023.

ARTICULO TRANSITORIO SEGUNDO:

En razón de la celebración del Convenio Colectivo, la Empresa efectuará, por una única vez, un aporte extraordinario al Sindicato por concepto de contribución de gastos de negociación por la suma única y total de \$2.000.000.- (dos millones de pesos) la que será pagada durante el mes de noviembre 2023.

ARTICULO TRANSITORIO TERCERO:

Las partes acuerdan que la Empresa entregará a todos sus trabajadores, sin distinción alguna, sean sindicalizados o no, un "plan de beneficios básicos" el que se mantendrá vigente en el tiempo en forma independiente a los acuerdos actuales o futuros en procesos de negociación colectiva y/o los contratos o convenios colectivos que sea suscritos por las partes, y que incluirá todos y cada una de los beneficios y prestaciones acordados por las partes en el contrato colectivo celebrado el 3 de Noviembre de 2020, así como otros contenidos en el presente Convenio, fundamentándose lo anterior en el hecho que la mayoría de los beneficios definidos en dicho proceso negociador, correspondían a beneficios históricos, esto es, que la Empresa entregaba en forma regular y consistente a sus trabajadores desde antes de ser incorporados en dicho contrato colectivo.

El presente contrato se firma por las partes en tres ejemplares, de idéntico tenor y fecha, quedando una en poder del Sindicato, otra en poder de la Inspección del Trabajo y el último en poder de la Empresa.

p.p. Citigroup Services Chile SPA

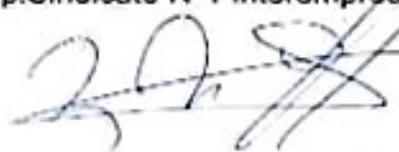
p.p. Sindicato N°1 Interempresa Citigroup



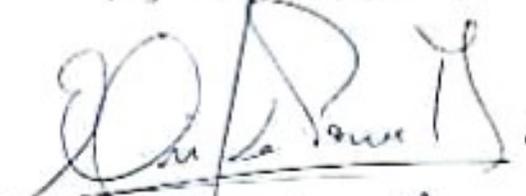
7.295.377-0



24.291.782-2



15 771 288 -8



8.459 705 8.



13.117 724 -0.