CONVENIO COLECTIVO DEL TRABAJO

En Santiago, a 31 de Marzo de 2026 entre Scotiabank Chile, representado por la señora María Fernanda Brignoni Rodríguez, el señor Daniel Peralta Rubio y la señora Lilian Negrete Allendes, todos con domicilio en Av. Costanera Sur 2710 Torre A, piso 12, Las Condes, Santiago; y los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores Scotiabank Sud Americano, representado por su Directiva integrada por los señores: doña Cecilia Lagos Fuentealba, doña Pamela Otárola Delgado, don Mauricio Campos Villarroel, don Rolando Núñez Torres; y don Nelson Quintanilla Sáez, se ha celebrado el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo:

I. CONSIDERACIONES GENERALES

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se celebra entre Scotiabank Chile, en adelante también "*El Banco", "La Empresa, "El Empleador"* y el Sindicato Nacional de Trabajadores Scotiabank Sud Americano, en adelante también "*El Sindicato*" y es aplicable a las personas individualizadas en el Anexo Nº1, en adelante "*Los Trabajadores"*. En consecuencia toda referencia que se haga a "los trabajadores", "sus trabajadores" u otra similar, se entenderá referida únicamente a las personas indicadas en la nómina anexa.

II. DEFINICIONES

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

b. Trabajadores, empleados, funcionarios, personal: Para los efectos de este Convenio, cualquiera de estas expresiones se entenderá como denominación de las personas que laboran en Scotiabank Chile y que tienen la calidad de socios del Sindicato Nacional de Trabajadores del Scotiabank Sud Americano identificados en la nóminas anexas.

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

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

e. Gratificación Legal: Gratificación anual garantizada equivalente a 4.75 ingresos mínimos mensuales brutos al 31 de diciembre de cada ejercicio. Mensualmente se anticipará y liquidará la proporción devengada de este beneficio, correspondiente a un doceavo mensual. Esta gratificación garantizada sustituye a la gratificación legal que corresponda, si ella procediere. En todo caso los montos que cada trabajador perciba por este concepto serán imputables a cualquiera gratificación que por cualquier causa le correspondiere pagar a la empresa, de orden legal.

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

g. Renta Fija Mensual Garantizada (RFMG): Consiste en la suma del Sueldo Base, más la Gratificación Voluntaria, más la Gratificación Legal mensualizada.

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

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

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

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

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

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

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

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

p. Sueldo Base: Estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato individual de trabajo, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

III. ESTIPULACIONES CONVENCIONALES

1. INCREMENTO RENTA AGREGADA

En abril de 2026, el monto de la Renta Agregada Mensual de los trabajadores con antigüedad mayor o igual a 1 (un) año en la Empresa, contados desde la fecha de vigencia del presente Convenio Colectivo hacia atrás y vigentes a la fecha de aplicación de este proceso, se incrementará en la **cantidad bruta de $110.000.-**

En el mes abril del año 2027, el monto de la Renta Agregada mensual de los trabajadores indicados en el Anexo N°1 y extensivos que cumplan con las condiciones del punto VII letra a) que, mantengan una relación laboral vigente al mes de marzo 2027 se incrementará en $20.000.- bruto, por única vez y sólo por motivo de la firma del este convenio colectivo.

Con todo, a los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4, no se les aplicarán los incrementos regulados en la presente cláusula, denominada "Incremento Renta Agregada".

2. SUELDO BASE MINIMO

Se establece un sueldo base mínimo de $541.587**.-** para aquellos trabajadores que tengan jornada ordinaria pactada de 39 horas semanales. Los trabajadores que tengan una jornada de trabajo inferior se les establecerá el sueldo base mínimo en forma proporcional a la jornada que desempeñen.

Lo señalado en el párrafo precedente no se aplicará a los trabajadores con jornada parcial, a los que perciben comisiones o incentivos mensuales o trimestrales ni tampoco a los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4.

3. GRATIFICACIONES

Se establece el siguiente régimen mensual de gratificaciones:

a) **Gratificación Voluntaria o Convencional:** Será pagada a contar del mes de abril de 2026. Con todo, no se pagará este beneficio a quienes pertenecen al esquema de compensaciones Rol Ejecutivo, quienes ya tienen este beneficio integrado a su Sueldo Base. Asimismo, no corresponde el pago de esta gratificación voluntaria a los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4.

b) **Gratificación Legal:** El pago de esta gratificación garantizada sustituye y reemplaza íntegramente a la gratificación que por ley corresponda, si ella procediere. Mensualmente se anticipará y liquidará la proporción devengada de este beneficio, correspondiente a un doceavo mensual. En todo caso los montos que cada trabajador perciba por este concepto serán imputables a cualquiera otra gratificación, excluida la Voluntaria, que por cualquier causa le correspondiere pagar a la empresa, sea de orden legal o convencional. Por su parte, los Trabajadores que a la fecha perciban Gratificación Legal en los términos de la letra e) del Título II del presente Convenio Colectivo de Trabajo, la continuarán percibiendo de la misma forma hasta el término de este año 2026.

A contar del mes de enero de 2027, esta gratificación legal sólo se pagará a razón de un doceavo mensual, conforme se establece en la presente letra B.

Con el fin de evitar la duplicidad de beneficios, la Gratificación Legal será aplicable a contar del mes de enero de 2027 a aquellos trabajadores que hubieran recibido durante el 2026 el pago anticipado de esta Gratificación. Las partes dejan constancia que los trabajadores en ningún caso podrán percibir en forma duplicada la Gratificación Legal ni cualquier otra.

4. INCENTIVO VARIABLE ANUAL / BONO VARIABLE

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

El presente incentivo variable anual, comprenderá los siguientes elementos:

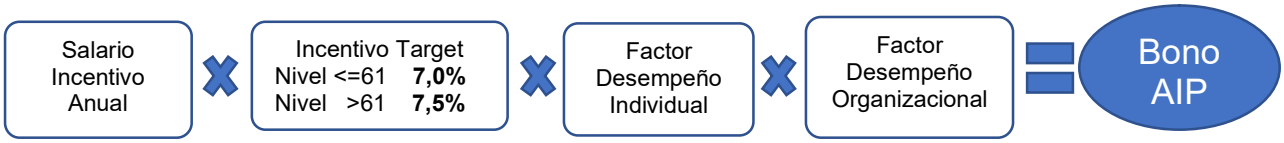
a) Salario Incentivo Anual: corresponde al equivalente a la Renta Fija Mensual Garantizada multiplicada por los meses efectivamente trabajados en el año fiscal y, por tanto, descontados los períodos en que el trabajador hubiere gozado de licencia médica o permiso otorgado por el Banco con o sin derecho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

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

- Nivel de cargo menor o igual a 61: corresponde a un 7,0% del salario del Incentivo Anual de cada trabajador afecto al presente instrumento colectivo.
- Nivel del cargo mayor a 61: corresponde a un 7,5% del salario del Incentivo Anual de cada trabajador afecto al presente instrumento colectivo

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

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



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

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

Ejemplo:

Renta Fija Mensual Garantizada (RFGM)		1.750.000
Meses trabajados Nov – Oct	12 meses	
Salario Incentivo Anual (RFGM x No. meses)		21.000.000
Incentivo Target (Nivel 62)		7,5%
Evaluación Desempeño	Cumplió las Expectativas (CE)	
Factor Desempeño Individual (con ED=LO)		100%
Factor Desempeño Organizacional		110%
Bono a Pago		1.732.500-

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

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

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

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

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

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

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

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

artículo 32 letra b) del presente instrumento.

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

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

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

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

Ahora bien, los trabajadores incluidos en el Anexo Nº2 de este convenio colectivo, mantendrán su sistema de Incentivo Variable trimestral, y no accederán al pago del presente Incentivo Variable Anual, así como tampoco percibirán el beneficio señalado en la cláusula 26 de este instrumento colectivo denominado “ESTÍMULO POR PERMANENCIA EN EL BANCO”**.** En caso de que alguno de estos trabajadores, a la fecha de firma de este convenio colectivo estuviere percibiendo un incentivo variable anual, lo mantendrá hasta 31 de octubre de 2026 pagadero en diciembre 2026, y a partir de dicha fecha podrá optar percibir un incentivo variable trimestral, en las condiciones señaladas en este párrafo.

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

por medio de un anexo al contrato de trabajo, en las mismas condiciones descritas en este párrafo para su pago.

El incentivo anual descrito en la presente cláusula reemplaza íntegramente cualquier sistema de incentivo variable anual o trimestral que tenga el trabajador afecto al presente Convenio.

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 no les será aplicable el Incentivo Variable Anual señalado en la presente cláusula.

Con todo, el presente incentivo deroga íntegramente la cláusula 4 "Incentivo Variable Anual / Bono Variable" del convenio colectivo suscrito entre las partes con fecha 27 de enero de 2023.

5. BONO ANUAL FUERZA DE VENTAS O ROL 4

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 se les pagará un Bono Anual, ascendente a la suma única y total de $335.301.- brutos. Este Bono se pagará en el mes de enero de cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo.

6. ASIGNACIONES

a. Bonificación por Carga Familiar

Se establece una bonificación ascendente a **$ 3.640.-** mensuales, la que se pagará al trabajador por carga familiar legalmente reconocida.

b. Bonificación por Feriado

Se establece una bonificación por feriado legal ascendente a **$620.000.-** brutos**.** Esta asignación se pagará cuando el trabajador haga uso de al menos 10 días de sus vacaciones anuales. Si el ejercicio de éstas fuere fraccionado, la bonificación se devengará al hacerse efectiva su última parte. Con todo, si por razones de buen servicio el trabajador postergara sus vacaciones, podrá recibir el beneficio en la fecha en que inicialmente se le haya asignado el feriado.

Asimismo, el trabajador percibirá la parte proporcional que le correspondiere, si su contrato de trabajo terminare con anterioridad a la fecha en que hubiere cumplido el período que le da derecho a dicho bono de feriado.

Este bono se incrementará en un 20% si a la fecha en que el trabajador hace uso del feriado, tiene menos de un período de vacaciones pendiente, salvo que esta situación sea producto de una solicitud especial por parte del Supervisor respectivo. Este incremento se pagará proporcionalmente a los días de vacaciones que haga uso, siempre y cuando sea igual o mayor a 10 días.

Aquellos trabajadores que a la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, hayan cobrado alguna Asignación de Feriado, no podrán exigir el pago de este beneficio sino hasta lo que corresponda a partir del año 2027.

c. Feriado Adicional

El trabajador que tenga derecho a vacaciones, tendrá derecho a un día adicional de vacaciones por cada cinco días hábiles seguidos que utilice en dicho período.

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 no les serán aplicable los días adicionales señalados en este párrafo precedente.

d. Alimentación

Se establece por este concepto, las siguientes asignaciones:

Comida, la que se pagará a los trabajadores que deben permanecer en el establecimiento por necesidades del servicio hasta después de las 21 horas, previa autorización del Supervisor respectivo, visada por la División Gestión Personas y Cultura & Asuntos Corporativos . No procederá esta asignación en dinero cuando sea otorgada en especie.

Almuerzo, la que se pagará a los trabajadores que deban permanecer en el establecimiento por igual causa hasta después de las 13:30 horas, los días Sábado, Domingo o festivos, siempre que no reciban colación en especie y que cuenten con las mismas autorizaciones indicadas precedentemente.

Desayuno, la que se pagará a los trabajadores que deban llegar antes de las 8:05 horas, conforme al Contrato de Trabajo, siempre que no se otorgue el beneficio en especie.

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

Los montos de estas asignaciones, serán **de $ 5.281.- para Comida, U.F. 0,5 para Almuerzo, y de $1.196.- para desayuno y once.** A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 no les será aplicable las asignaciones de comida, almuerzo, desayuno y once.

e. Asignación por Trabajo Nocturno

La empresa pagará a los trabajadores que se desempeñen en turnos nocturnos una asignación especial equivalente a **UF 2,0 mensuales**. Para estos efectos, se entiende por trabajo nocturno las labores realizadas entre **las 22:00 horas y las 07:00 horas**. Esta asignación se pagará en forma proporcional a los trabajadores que laboren en forma esporádica turnos nocturnos.

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 no les será aplicable este beneficio.

f. Asignación Especial Para Encargados de Cajeros Automáticos

En aquellas localidades no atendidas por un servicio externo de administración y mantenimiento, la empresa pagará a cada trabajador afecto a este Convenio Colectivo, que se desempeñe excepcionalmente como encargado del cajero automático ATM, IDM y/o Banco Fácil una asignación

especial equivalente a UF 2,5 mensuales, para la Región Metropolitana, y UF 4,5 fuera de la Región Metropolitana. Cuando el número de ATM's, IDM's y/o Banco Fácil atendido por el Trabajador, sea igual o superior a 4, esta asignación se incrementarán en UF 1 mensual.

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

Este desempeño excepcional deberá ser autorizado previamente por la Jefatura correspondiente y se pagará con la autorización de la División Gestión Personas y Cultura & Asuntos Corporativos.

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 no les será aplicable esta asignación.

g. Asignación de Movilización y Teletrabajo

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

a) **Trabajo Hibrido Permanente Parcial:** quienes hubieren pactado esta modalidad de trabajo con el Banco, recibirán una **Asignación Mensual de Movilización y Teletrabajo** ascendente a un monto total de $70.000.-

b) **Trabajo presencial:** quienes mantengan o pacten una modalidad de trabajo presencial, recibirán únicamente una **Asignación Mensual de Movilización** ascendente a $64.139.-.

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

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

7. ASIGNACION DE TURNO STAND BY

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

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

Adicionalmente se entregará el beneficio de radio taxi a aquellos trabajadores que deban concurrir al Banco en razón de una emergencia en horario no laboral.

El pago de estos beneficios estará supeditado a que sea autorizado previamente y por escrito por la jefatura correspondiente y con la autorización de la División Gestión Personas y Cultura & Asuntos Corporativos.

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 no les será aplicable esta asignación.

8. BONIFICACIÓN POR REEMPLAZOS CIRCUNSTANCIALES

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

Este bono, imponible y tributable, se pagará proporcionalmente por los días de reemplazo en exceso de 21 días corridos. Con todo, se excluirán de la base de cálculo los días de reemplazo efectuados por uso de feriado del trabajador reemplazado. Los tiempos y las labores realizadas durante el reemplazo serán considerados para el Plan de Desarrollo profesional del Trabajador. Ahora bien, el bono prescrito en esta cláusula sólo se otorgará por el tiempo de reemplazo efectivo y no formará parte de la remuneración fija de los trabajadores o de su plan de desarrollo profesional.

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 no les será aplicable este bono.

9. AYUDA MÉDICA

Las partes acuerdan mantener el Fondo de Ayuda Médica de los Trabajadores del Scotiabank Chile, cuyo objeto será prestar auxilio a éstos, a su cónyuge y a sus cargas familiares legalmente autorizadas, para el pago del valor de las prestaciones médicas no financiado por las instituciones de salud que integran el sistema previsional reconocido por las leyes.

El fondo se financiará mediante un aporte mensual que efectuará el banco, ascendente al 2.4 % de los sueldos bases, y mediante otro aporte mensual que efectuarán los trabajadores, ascendente al 1.75 % de dichos sueldos bases. Estos porcentajes se calcularán sobre un sueldo base mensual máximo de 80 unidades de fomento, limitándose a dicho monto el cálculo sobre sueldos base superiores.

El Banco queda expresamente autorizado para deducir de las remuneraciones el aporte correspondiente a los trabajadores, y para enterarlo al Fondo que se establece en esta cláusula.

Se deja constancia que la Administración del Fondo actualmente se efectúa a través de la Corporación de Bienestar de los Trabajadores del Scotiabank Chile, entidad que se constituyó de acuerdo a las estipulaciones del Convenio Colectivo de fecha 30 de Julio de 1993. En atención a lo anterior, las partes en este acto facultan a dicha Corporación para que a través de su Directorio dicte el o los Reglamentos y acuerde sus respectivas modificaciones por el cual se regirá el Fondo de Ayuda Médica.

Trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4:
Con todo, los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4, no les aplicarán los aportes señalados precedentemente, toda vez que éstos aportarán mensualmente un 1.75% sobre el 80% de la remuneración total mensual (Sueldo Base más Comisiones) para financiar dicha organización. A su vez, por cada trabajador afiliado al citado organismo, el Banco efectuará un aporte de un 2.4% sobre el 80% de la remuneración total mensual (Sueldo Base más Comisiones).

Se deja expresa constancia que, conforme a lo dispuesto en el inciso 3º del Artículo 58 del Código del Trabajo, los trabajadores autorizan desde ya al empleador para descontar en la liquidación mensual de remuneraciones los aportes establecidos en este artículo.

10. CORPORACION DE BIENESTAR

Los Trabajadores afectos a este Convenio y que sean socios de la Corporación de Bienestar de los Trabajadores del Banco del Desarrollo, podrán mantener su afiliación a ésta. El Banco en dichos casos continuará efectuando el aporte que le corresponda a dichos trabajadores por su afiliación a la misma.

11. FERIADO ESPECIAL

Los trabajadores que cumplan sus funciones en las Sucursales ubicadas en el territorio de la I, II Región, Punta Arenas y XV Región de Arica y Parinacota, tendrán derecho a un día de feriado que se adicionará al feriado legal de 15 días hábiles.

Este beneficio no regirá para los trabajadores que sean trasladados desde esas zonas, así como tampoco para los funcionarios que tuvieren días progresivos o días adicionales por trabajar en zonas extremas otorgadas por ley.

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 no les será aplicable este beneficio.

12. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

Sin perjuicio de las remuneraciones y beneficios precedentes, el Banco proporcionará las siguientes ayudas de carácter social.

a. Sala Cuna

El Banco se obliga a otorgar, respecto de las personas que proceda, el beneficio de sala cuna, en la forma prescrita en el Código del Trabajo. El beneficio de Sala Cuna tendrá un límite máximo de $395.000.- líquidos mensuales. Este monto incluye Sala Cuna y los gastos de movilización en que incurra el beneficiado. -

Norma Especial: En caso que la trabajadora se encuentre imposibilitada de llevar a su/s hijo/s a Sala Cuna por razones de enfermedad o afectación de la salud de éstos, por causa debidamente certificada por un médico y comprobada por el servicio de asistencia social de la Corporación de Bienestar, podrá recibir un monto mensual único de $395.000.- líquidos por cada hijo afecto a las condiciones descritas y sólo mientras se mantengan las circunstancias que la hacen procedente, las que deberán ser revisadas semestralmente.

El Banco no estará obligado a tomar seguro de vida para estos niños.

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

b. Becas de Estudio

Para contribuir a la formación de los hijos de los trabajadores, se establece una beca de estudios que se otorgará a cada trabajador en las condiciones siguientes:

1. La beca de estudios estará destinada exclusivamente a financiar la instrucción de sus hijos que sean cargas legalmente reconocidas y registradas en la Corporación de Bienestar de los Trabajadores de Scotiabank Chile.
2. El monto de la beca de estudios será de **$171.861.-** en el año, por cada uno de los hijos que curse estudios de educación básica, media y educación diferencial; y de **$225.146.-**, en el año, por cada uno de los hijos que curse estudios de educación técnica o universitaria. En ambos casos los establecimientos deben ser autorizados y reconocidos por el Estado.
3. El objeto de la beca escolar es pagar la matrícula y las cuotas de colegiatura que con ella se financian, pudiéndose incluir otros gastos que la ley faculte.
4. El empleador pagará en el mes de febrero de cada año de vigencia de este convenio, a través de la Corporación de Bienestar de los Trabajadores de Scotiabank Chile, directamente al establecimiento educacional el total o parte de los gastos de matrícula o colegiatura, con el tope indicado en el punto precedente. Sólo excepcionalmente se pagará a través del trabajador.
5. Para que los montos detallados precedentemente se paguen como cantidades líquidas deberán cumplirse los siguientes requisitos, en caso contrario se pagarán como sumas brutas:
    - Deberá acompañarse a la solicitud el documento que acredite el pago a reembolsar y el certificado de matrícula en el establecimiento educacional.
    - Se pagará directamente al trabajador con cheque nominativo emitido a su nombre o con un depósito en su cuenta renta o cuenta corriente.
    - No se aceptará ninguna solicitud de reembolso que corresponda a desembolsos distintos a aquellos que financia la beca de estudios.

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

c. Asignación de Escolaridad

Para aquellos casos en que no es aplicable el punto b) anterior, como son los hijos carga en edad pre-escolar (prekinder y kinder) mayor de 2 años de edad al 31 de marzo de cada año y aquellos que no dispongan de los comprobantes que demuestren el gasto, recibirán una asignación de escolaridad de **$186.040.-** brutos, en el año, por cada uno de los hijos que curse estudios de educación prebásica, básica, media, educación diferencial y preuniversitario; y de **$225.146.-** brutos, en el año, por cada uno de los hijos carga que curse estudios de educación técnica o universitaria. Esta asignación es incompatible con la beca señalada en el punto anterior.

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

d. Subsidios

El Banco pagará los siguientes subsidios:

1. **$315.000.- brutos por el nacimiento** de un hijo que constituya carga familiar del trabajador, legalmente reconocida y registrada en la Corporación de Bienestar de los Trabajadores de Scotiabank Chile. Además, el trabajador tendrá derecho a 5 días hábiles de permiso con goce de remuneraciones, según lo establece el Código del Trabajo.

2. **$340.000.- brutos por matrimonio o acuerdo de unión civil** de un funcionario. Además, éste tendrá derecho a un permiso de ocho días corridos, con goce de remuneraciones.

3. **$1.200.000.- brutos en caso de fallecimiento** del cónyuge, hijo, hijo nonato de más de 30 semanas de gestación, padre o madre, hermanos (as) o conviviente con hijo (a) en común o de las cargas familiares legalmente reconocidas y registradas en la Corporación de Bienestar de los Trabajadores de Scotiabank Chile, y asimismo abuelo que acredita tuición en la crianza del trabajador.

   El trabajador tendrá siete días hábiles de permiso con goce de remuneraciones en caso de fallecimiento de los familiares mencionados en el párrafo precedente, incluyendo a los hermanos del trabajador. Asimismo, si el lugar del funeral se encontrara a más de 500 kilómetros de distancia del lugar de residencia del Trabajador, se agregará a este permiso 1 día hábil adicional.

   Los permisos establecidos en esta cláusula son imputables a los que establezca el Código del Trabajo para los hechos (Fallecimiento, nacimiento y matrimonio o acuerdo de unión civil) a que se refiere la misma.

e. Fondo de Becas

Con el objeto de contribuir a financiar las carreras técnico profesional, universitarias y estudios medios de los hijos de los trabajadores, a quienes afecte el presente Convenio, el Banco aportará por los próximos tres años la suma de **$34.355.257**.- anuales, con cargo a la cual se otorgarán becas, a quienes así lo merezcan. Este beneficio se administrará conforme al reglamento (Anexo 6) confeccionado por el Sindicato, que contiene pautas objetivas de distribución del beneficio. Este monto será aportado en el mes de febrero de cada año de vigencia de este Convenio.

Las prestaciones complementarias serán administradas por la Corporación de Bienestar de los Trabajadores de Scotiabank Chile, de manera que se cumplan rigurosamente los beneficios pactados en este artículo.

13. SEGURO COLECTIVO DE VIDA

La empresa contratará a su cargo un seguro colectivo de vida para sus trabajadores, con un capital asegurado de treinta (30) RFGM. Las condiciones específicas, topes y exclusiones de este seguro, están contenidos en la respectiva póliza, la que puede ser consultada en la División Gestión Personas y Cultura & Asuntos Corporativos. La edad límite de cobertura será de 70 años.

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

14. UNIFORMES PARA PERSONAL FEMENINO, DE PORTERÍA Y VIGILANCIA

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

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

Se adjunta reglamento en Anexo N°4.

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

Esta presentación comprenderá un conjunto de uniformes para la temporada primavera/verano y otro para la temporada otoño/invierno, los cuales se entregarán a partir de mes de octubre y abril, respectivamente. El precio de cada conjunto de Uniformes será de hasta UF 10 por temporada.

Para aquellos trabajadores que reciban este uniforme, su uso será obligatorio y su incumplimiento facultará al Banco para suspender la entrega de este beneficio a dichos trabajadores. Este beneficio empezará de la temporada primavera-verano del año 2026-2027, esto es a partir de octubre 2026.

Sin embargo, respecto a los trabajadores individualizados en el Anexo N°5 en el presente Convenio Colectivo, que hayan usado el uniforme en temporada primavera-verano 2022 y otoño-invierno 2023 o hayan recibido Gift Card en su reemplazo en enero 2026, se acuerda el otorgamiento de una Gift Card anual por un valor de UF 7,8 líquido para compra de ropa en el mes de enero de cada año. Asimismo, se acuerda para los Ejecutivos Normalización Retail, que cumplan con alguna de las condiciones anteriores e individualizados en el Anexo N°5 del presente Convenio Colectivo, se otorgará una Gift Card anual por un valor de UF 7,8 líquido en el mes de enero de cada año, en su reemplazo.

Para los trabajadores que se desempeñen en el cargo de Vigilantes Privados, se reemplazará el traje por Gift Card de UF 7,8 líquido a otorgarse año por medio, siempre y cuando haya recibido previamente uniforme en las dos últimas temporadas, primavera-verano 2025-2026 y otoño-invierno 2026.

15. ALMUERZOS

El Banco pagará una asignación de colación, equivalente a UF 0,13 por cada día efectivamente trabajado hasta el 31 de Octubre de 2026. Dicha asignación se incrementará a UF 0,15 a partir del 01 de Noviembre 2026, en forma proporcional a cada día efectivamente trabajado.

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 no les será aplicable esta asignación, se les continuará pagando lo que estén percibiendo pr este concepto pactado en su contrato individual o de acuerdo al esquema corporativo vigente para la ubicación geográfica que se desempeñe el/la trabajador (a).

16. ESTUDIOS DEL PERSONAL

Con el objeto de atender al perfeccionamiento del personal en el área bancaria, el Banco financiará hasta un 50% del valor de los cursos o carreras comprendidas en esa área en calidad de becas de acuerdo a lo establecido por el área de capacitación de acuerdo a los procedimientos internos vigentes.

Todo lo anterior estará sujeto a la disponibilidad, procedimientos y condiciones de becas de capacitación que disponga el Banco para sus trabajadores, la que estará disponible en la Intranet del Banco.

17. NAVIDAD

El Banco proporcionará el beneficio de regalos a los hijos de los trabajadores, hasta 16 años de edad al 31 de diciembre de cada año, debidamente acreditados con el certificado de nacimiento respectivo. Este beneficio se concreta a través del otorgamiento de una tarjeta de regalo de una multi tienda por un valor de **UF 1.0 + IVA por cada hijo**. Esta tarjeta se entregará a más tardar en el mes de diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo.

18. AGUINALDOS

La empresa pagará, por cada año de vigencia del presente convenio colectivo, a cada trabajador, un **aguinaldo de Navidad cuyo monto será de $328.000.- brutos** y uno de **Fiestas Patrias cuyo monto será de $190.000.- brutos.** Estos aguinaldos se pagarán el mismo día de los anticipos de remuneraciones mensuales de los meses de diciembre y septiembre de cada año, respectivamente.

19. AYUDA DE AHORRO PREVIO PARA LA VIVIENDA

Las partes convienen en mantener el sistema de ayuda al ahorro previo para la vivienda actualmente en aplicación en el Banco.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes acuerdan extender el sistema de préstamo para la vivienda a los casos de construcción de una vivienda en un inmueble de propiedad del trabajador, de adquisición de una propiedad ya usada, de remodelación, reparación y ampliación de ésta.

Esta extensión sólo procederá en casos calificados por la Administración del Banco, previo informe de la Corporación de Bienestar de los Trabajadores de Scotiabank Chile.

Los préstamos precedentes, estarán sujetos a los procedimientos y máximos establecidos en el reglamento (Anexo 7) actualmente en aplicación y que ha sido aprobado por las partes.

Todo lo anterior estará sujeto a la disponibilidad, procedimientos y condiciones de los productos crediticios y financieros que disponga el Banco para sus clientes.

20. ACCESO A LA VIVIENDA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

comisión del crédito y la comisión por prepago;

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

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

21. MOVILIZACIÓN NOCTURNA

Los funcionarios que por motivos de sus labores inicien o terminen su jornada en el Banco después de las 22:00 horas, tendrán derecho a que éste les proporcione movilización para el regreso a sus hogares.

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 no les será aplicable este beneficio.

22. JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO

a) La jornada ordinaria máxima de trabajo de los vigilantes privados será de treinta y nueve horas semanales.
b) La jornada, de trabajo de las operadoras telefónicas, explotadores y operadores de informática se mantendrá en treinta y nueve, como máximo.
c) Las jornadas señaladas precedentemente se distribuirán en los turnos que el Banco determine, de acuerdo a sus facultades legales.
d) Para aquellos casos en que el trabajador deba presentarse en su lugar de trabajo antes de las 7:30 hrs., el Banco pagará o proporcionará el transporte en radio taxi y en caso de los días domingos y festivos, se considerará este beneficio si el trabajador debe presentarse antes de las 8:01 hrs, en su lugar de trabajo. Esta circunstancia se acreditará con el control de asistencia correspondiente u otro medio idóneo más la autorización del Jefe respectivo.

23. PERMISO DÍAS ADMINISTRATIVOS

Los trabajadores afectos a este Convenio Colectivo, podrán tomar dos días administrativos anuales, con goce de remuneraciones. Estos días administrativos no son acumulables de un año para otro. El trabajador podrá escoger tomarse cada día como un día completo o dos medios días. Estos días de permiso deben ser solicitados y autorizados por el supervisor directo.

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 no les será aplicable este permiso de días administrativos.

24. CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR

En caso de que, el día de cumpleaños del trabajador corresponda a un día hábil, entre lunes y viernes,

ambos días inclusive, el trabajador podrá retirarse de su lugar de trabajo a la mitad de su jornada o turno. Para aquellos trabajadores que el día de cumpleaños corresponda a un día inhábil, es decir, sábado, domingo o festivo, el trabajador podrá de igual forma utilizarlo hasta un mes posterior a la fecha de su cumpleaños, previa coordinación con su jefatura.

Para aquellos trabajadores que se desempeñen bajo modalidad de turnos, el uso de este beneficio deberá ser coordinado previamente con la jefatura, con el objeto de que esta pueda realizar los ajustes operativos necesarios en el turno correspondiente, incluyendo la modificación y/o excepción de los tiempos de colación, resguardando la continuidad operacional.

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 no les será aplicable este beneficio.

25. REAJUSTABILIDAD AUTOMÁTICA

Los sueldos base, remuneraciones, beneficios, regalías y aportes establecidos en moneda de curso legal por el presente Convenio Colectivo, se reajustarán automáticamente cada tres meses en igual porcentaje al que experimente la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, o el organismo que lo reemplace. El primer reajuste se aplicará a contar del 1º de mayo de 2026, e incluirá la variación del IPC de los tres meses inmediatamente anteriores, y así sucesivamente. Para estos efectos, sólo se considerará la reajustabilidad trimestral positiva.

Este reajuste se aplicará a partir de los días 1º de mayo de 2026, 1º de agosto de 2026, 1º de noviembre de 2026, 1º de febrero de 2027, 1º de mayo de 2027, 1º de agosto de 2027, 1º de noviembre de 2027, 1º de febrero de 2028, 1º de mayo de 2028, 1º de agosto 2028, 1° de noviembre 2028 y 1° de febrero 2029.

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

26. ESTÍMULO POR PERMANENCIA EN EL BANCO

El Banco otorgará un estímulo por antigüedad a aquellos funcionarios que cumplan quinquenios de años de permanencia continuos en el Banco. Este beneficio se pagará en el mes en que se cumpla la antigüedad respectiva. Los montos brutos para cada quinquenio se indican en la siguiente tabla:

QUINQUENIO	MONTO BRUTO
1º Quinquenio	UF 5
2º Quinquenio	UF 21
3º Quinquenio	UF 25

4º Quinquenio	UF 30
5º Quinquenio	UF 35
6º Quinquenio y más	UF 40

Si el Trabajador cumpliera el respectivo quinquenio dentro del primer semestre del año, podrá solicitar su pago anticipado a partir del mes de enero, y si cumpliere el respectivo quinquenio dentro del segundo semestre del año, podrá solicitar su pago anticipado desde el mes de julio.

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

27. VACACIONES PROGRESIVAS

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

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

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 no les será aplicable este beneficio.

28. INCREMENTO PREVISIONAL

Todas las indemnizaciones que el Banco pague al trabajador con ocasión del término de su contrato de trabajo, tomará como base de cálculo la remuneración mensual del trabajador, sin descontar de ella el incremento compensatorio dispuesto en el DL 3501 del año 1980.

29. SUBSIDIO CONVENCIONAL POR LICENCIA MEDICA

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

El beneficio tendrá un límite máximo de 60 días corridos por año calendario, sea su uso continuo o fraccionado. Esta limitación no regirá para los casos de Licencia Maternal (Prenatal, Postnatal y Postnatal parental).

El trabajador tiene la obligación de hacer los trámites y diligencias necesarios ante los organismos pertinentes para cobrar las licencias rechazadas y no pagadas. El incumplimiento de esta obligación habilitará a la empresa a suspender la aplicación de este beneficio.

Las diferencias por licencias rechazadas y/o reducidas se cobrarán al trabajador al mes siguiente de recibida la notificación por la entidad de salud, siempre que el rechazo y/o reducción no provenga de un hecho imputable al banco.

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 no les será aplicable este beneficio de subsidio convencional por licencia médica.

30. PLAN DE INDEMNIZACION POR RETIRO VOLUNTARIO

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

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

b. **Trabajadores contratados después del 14 de agosto de 1981:** Percibirán una indemnización equivalente a 11 meses de Renta Fija Garantizada Mensual, más 1 mes por cada 3 años cabales de servicios prestados en exceso de 11 años, con límite total de 24 meses de renta, cada una con tope de UF 90.

Este beneficio contempla 4 cupos por año, no acumulables de un período a otro.

Para efectos de acceder al beneficio, los interesados que cumplan durante el respectivo año los requisitos o los tengan ya cumplidos, deberán enviar durante el curso del mes de enero de cada año, una solicitud escrita vía correo certificado al Sindicato para su evaluación y tramitación ante el banco. Si se recibieran más de cuatro solicitudes por año, los cupos se asignarán por orden de mayor a menor cantidad de años de servicio de los interesados.

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

31. INDEMNIZACION POR MUERTE DEL TRABAJADOR

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

posesión efectiva. Dicha indemnización se pagará contra firma de finiquito o de documento legal correspondiente.

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

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

32. DESPIDOS POR CAUSAL NECESIDADES DE LA EMPRESA

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

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

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

b) **Incentivo Variable Anual proporcional:** En el caso que el despido por la causal de Necesidades de la Empresa, se produzca durante los meses de agosto, septiembre, octubre y noviembre, el incentivo variable anual establecido en el artículo 4 del presente instrumento, se liquidará junto con el respectivo finiquito de manera proporcional a los meses trabajados del Año Fiscal Canadiense indicado precedentemente. Para ello se considerará un cumplimiento de metas Banco en un 100% y una evaluación de desempeño en Cumple las Expectativas o aquella que existiere del respectivo periodo evaluado. Sin perjuicio de lo anterior, se aplicarán las mismas reglas sobre inasistencias indicadas en el artículo 4 antes citado.

33. PRESTAMOS PARA LOS TRABAJADORES

El Banco otorgará préstamos a los trabajadores afectos al presente Convenio, preferentemente a través de lo que denomina “Sucursal ScotiaOne”, plataforma especializada para atención de funcionarios, de acuerdo a las políticas, productos y tasas preferenciales existentes al momento de solicitar el respectivo préstamo, ya sea para préstamo de consumo, compra de cartera y regularización de pasivos. Los montos máximos de préstamos a solicitar por los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo de Trabajo, será de acuerdo a la siguiente tabla:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	Hasta Nº de veces Renta Fija Garantizada
Menos de 2 años	1,5
Entre 2 y 7 años	2,0
Entre 8 y 12 años	2,5
Entre 13 y 17 años	3,0
Entre 18 y más	3,5

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

34. APORTES SINDICALES Y PROGRAMAS DE DESARROLLO

Con la finalidad de incentivar programas de desarrollo sindical, el banco efectuará los siguientes aportes al Sindicato:

a) Desarrollo sindical

- El Banco aportará, por una sola vez, UF 1,9 por cada trabajador individualizado en la nómina de trabajadores afectos al presente instrumento. Este aporte se pagará durante la primera quincena de abril de 2026.

- En Banco otorgará un aporte de UF 1.000.- anuales pagado durante el mes de mayo de cada año de vigencia de este Convenio.

b) Comunicaciones, Eventos Especiales y Asesoría Legal

- En el mes de mayo de cada año de vigencia del presente Convenio, el Banco aportará, por concepto de Comunicaciones y Eventos Especiales, la suma de UF 743.-

35. CONDICIONES PARTICULARES TRABAJADORES ROL PROFESIONAL Y ROL GENERAL.

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

- Sueldo Base
- Gratificación Voluntaria equivalente a un 25% de su sueldo base bruto mensual
- Gratificación Anual Garantizada equivalente a 4.75 ingresos mínimos mensuales al 31 de diciembre de cada ejercicio

- Sistema de Incentivo Anual
- Asignación Anual de Fiestas Patrias
- Asignación Anual de Navidad
- Asignación Anual de Feriado Legal.
- Sistema de Incremento de Renta por Mérito
- Reajuste anual por 100% variación IPC
- Asignación de Colación y movilización
- Asignación de Escolaridad.
- Elige tu Opción o beneficios flex.
- Seguro colectivo de vida con un capital asegurado de 30 Rentas Fijas Garantizadas Mensuales.

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

36. CONDICIONES PARTICULARES TRABAJADORES AFECTOS A JORNADA PARCIAL DE TRABAJO

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

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

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

IV. APLICABILIDAD

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

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

V. IMPUTACIÓN DE BENEFICIOS

Si durante dicha vigencia se establecieren por ley o por otra disposición obligatoria de carácter general o particular, remuneraciones, reajustes o beneficios similares o análogos a los pactados en el presente instrumento, éstos se imputarán a aquéllos.

VI. VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo del Trabajo tendrá una duración y vigencia de 3 años, esto es, regirá entre el 01 de abril de 2026 y el 31 de marzo de 2029. En consecuencia, a partir del 01 de abril de 2026, este Convenio Colectivo de Trabajo deroga íntegramente el Convenio Colectivo suscrito por las partes el 27 de Enero de 2023.

VII. PACTO DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

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

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

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

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

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

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

B. RESPECTO DE LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS:

En el mismo sentido, las partes han acordado que **SCOTIABANK CHILE** podrá extender la totalidad o

parte de las estipulaciones de este Convenio Colectivo a los trabajadores de la Empresa que no tengan afiliación sindical**.** En caso de verificarse la extensión de beneficios estipulada precedentemente, los trabajadores a quienes se le hubiere aplicado el presente Convenio Colectivo, deberán pagar al Sindicato, durante el período en que se le extiendan estos beneficios, el monto de $10.000.- mensuales no reajustable, salvo la excepción señalada en la siguiente letra D).

C. RESPECTO A LOS NUEVOS SOCIOS QUE SE AFILIEN ANTES DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO

Las partes han acordado que, los trabajadores que hubieren iniciado su relación de trabajo con la Empresa con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo y no afectos a otros convenios colectivos vigentes, y que además se hubieren afiliado al Sindicato, entre la fecha de suscripción del presente instrumento colectivo, esto es, 31 de Marzo de 2026, y la fecha de entrada en vigencia del mismo, esto es, 01 de abril de 2026, podrán ser beneficiados de la presente extensión de beneficios, desde la fecha de inicio de la vigencia del presente Convenio Colectivo, a saber, el 01 de abril de 2026.

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

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

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

E. BENEFICIOS DEL CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO EL 27 DE DICIEMBRE DE 2019

El Sindicato, en conocimiento de la normativa laboral y de su alcance, declara que los beneficios del Convenio Colectivo suscrito el 27 de Diciembre 2019, se podrán aplicar libremente a los Trabajadores no sindicalizados, contratados antes del 01 de abril de 2023, sin necesidad de pagar cuota sindical por dicha aplicación. Sin embargo, para extender el presente convenio colectivo, a dichos trabajadores, o futuros trabajadores de la Empresa será necesario aplicar lo prescrito en la letra A) o B) de este instrumento colectivo, según corresponda.

F. BENEFICIOS FLEX

El Sindicato, en conocimiento de la normativa laboral y de su alcance, declara que el Empleador podrá

pactar con aquellos trabajadores no sindicalizados un plan de "Beneficios Flex", dentro del cual será posible incluir beneficios de este instrumento colectivo.

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

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

G. INCENTIVOS VARIABLES

El Sindicato, en conocimiento de la normativa laboral y de su alcance, declara que la Empresa podrá pactar con los trabajadores no sindicalizados sistemas de incentivos variables, distintos a los señalados en la cláusula 4 de este instrumento colectivo. Sin embargo, en caso de que un trabajador se afilie al Sindicato y dé cumplimiento a lo estipulado en la letra A) de esta cláusula, dichos sistemas variables de remuneraciones, trimestral o anual, serán íntegramente reemplazados por los Incentivos Variables establecidos en este Instrumento Colectivo.

H. INCREMENTOS REALES

El Sindicato, en conocimiento de la normativa laboral y de su alcance, declara que la Empresa podrá aplicar incrementos reales de remuneraciones a los trabajadores no sindicalizados, distintos a los estipulados en este Convenio Colectivo. En tal sentido, a estos trabajadores no se les aplicarán los incrementos señalados en el Título III número 1 de este Instrumento Colectivo.

Con todo, en caso de que un trabajador se afilie al Sindicato y dé cumplimiento a lo estipulado en la letra A) de esta cláusula, cualquier sistema de incrementos pactados individualmente, será íntegramente reemplazado por el prescrito en el Título III número 1 de este Instrumento Colectivo.

I. REGLAS GENERALES

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

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

Bono de Término de Negociación.

- En caso de verificarse la extensión de beneficios, estipulada en la letra B) precedente, los trabajadores a quienes se le hubiere extendido este Convenio Colectivo, deberán pagar al Sindicato, durante el período en que se les extiendan estos beneficios, $10.000.- mensuales no reajustable durante la vigencia del presente instrumento colectivo, como aporte al Sindicato. Para que proceda la presente extensión de beneficios, será necesario que el trabajador acepte expresamente la aplicación del instrumento colectivo, por medio del anexo al contrato de trabajo correspondiente.

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

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

1. BONO POR TÉRMINO DE NEGOCIACION

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

Rango de años de Antigüedad	Bono bruto
Menor a 1 año	900.000
Entre 1 y 4 años	2.350.000
Entre 5 y 11 años	4.500.000
Entre 12 y 17 años	6.000.000
Mayor a 18 años	7.000.000

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

Este bono por término de negociación colectiva anticipada se devengará y liquidará juntamente con las remuneraciones del mes de abril de 2026. Esto es: en el primer mes de vigencia del presente instrumento colectivo. Con todo, a petición del Sindicato, la Empresa podrá anticipar a los trabajadores, dentro del mes

de abril de 2026, el 75% del presente beneficio. Excepcionalmente, respecto de aquellos trabajadores individualizados en el Anexo N°3 que a la fecha de devengo de este bono se encuentren afectos a otro instrumento colectivo, el devengo y la liquidación de este bono se efectuará en la liquidación de sueldo al mes siguiente en que termine la vigencia de dicho instrumento colectivo.

En el evento que el contrato individual del trabajador expirara por su renuncia voluntaria antes del 01 de abril de 2026, la suma anticipada y recibida se descontará de las indemnizaciones que le pudieren corresponder al trabajador. Descuento que el dependiente autoriza por este acto.

Asimismo, los trabajadores incluidos en el Anexo Nº1, que tengan un contrato a plazo fijo, sólo recibirán como Bono de Término de negociación el monto único y total de $600.000.- brutos, en el mes de vigencia del presente instrumento en que su condición contractual pase a indefinido. Este bono se pagará única y exclusivamente a aquellos trabajadores que, habiendo tenido contrato a plazo fijo con el banco, cambien su condición contractual a trabajador indefinido.

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

pp. Scotiabank Chile

pp. Sindicato Nacional de Trabajadores Scotiabank Sud Americano

María Fernanda Brignoni Rodríguez	Cecilia Lagos Fuentealba
Daniel Peralta Rubio	Pamela Otárola Delgado
Lilian Negrete Allendes	Mauricio Campos Villaroel
	Nelson Quintanilla Sáez
	Rolando Núñez Torres