



BANCO CENTRAL DE CHILE

INDICE ACTA N°717

- 717-01-981119 Comisión Fiscalizadora de Normas de Cambios Internacionales - Propositiones de Sanción - Memorándum N° 346.
- 717-02-981119 Banco Central de Chile - Reglamento de Personal - Memorándum N°57 de la Gerencia General.
- 717-03-981119 Kap Resources Ltd.- Aumento de Inversión Extranjera al amparo del Artículo 11 bis del D.L. N° 600 y sus modificaciones - Memorándum N°69 de la Gerencia de División Internacional.
- 717-04-981119 Manual de Políticas de Administración de los Activos en Divisas y Oro Certificado - Frecuencia de información al Consejo del uso de facultades delegadas - Propuesta de homogeneización - Memorándum N° 71 de la Gerencia de División Internacional.



BANCO CENTRAL DE CHILE

ACTA CORRESPONDIENTE A LA SESION ORDINARIA N° 717  
DEL CONSEJO DEL BANCO CENTRAL DE CHILE  
celebrada el jueves 19 de noviembre de 1998

---

En Santiago de Chile, a 19 de noviembre de 1998, siendo las 12,00 horas se celebra la Sesión Ordinaria N° 717 del Consejo del Banco Central de Chile, bajo la presidencia del subrogante don Jorge Marshall Rivera y con la asistencia de los consejeros señora María Elena Ovalle Molina y señores Pablo Piñera Echenique y Alfonso Serrano Spoerer.

Asisten, además, los señores:

Gerente General, don Camilo Carrasco Alfonso;  
Fiscal y Ministro de Fe, don Miguel Angel Nacur Gazali;  
Gerente de División de Comercio Exterior y  
Cambios Internacionales, don Gustavo Díaz Vial;  
Gerente de División Internacional, don Guillermo Le Fort Varela;  
Gerente de División Gestión y Desarrollo, don Carlos Pereira Alborno;;  
Gerente de División de Estudios Subrogante, don Luis Oscar Herrera Barriga;  
Abogado Jefe, don Jorge Carrasco Vásquez;  
Revisor General, don Mario Ulloa López;  
Presidente de la Comisión Fiscalizadora de Normas de  
Cambios Internacionales, don Ricardo Vicuña Poblete;  
Jefe de Prosecretaría, doña Cecilia Navarro García.

- I. Pronunciamiento sobre Proyectos de Acta correspondientes a las Sesiones N°s. 713E, 713R y 714, celebradas el 3 y 5 de noviembre de 1998.

El Presidente Subrogante presenta a los señores miembros del Consejo los Proyectos de Acta correspondientes a las Sesiones N°s. 713E, 713R y 714, celebradas el 3 y 5 de noviembre de 1998, cuyas versiones finales se aprueban sin observaciones.

- II. Se toma conocimiento de lo siguiente:

Gerencia de División Internacional

Memorándum N° 70 que informa los prepagos de créditos externos efectuados durante el mes de octubre de 1998 y autorizados en conformidad al Acuerdo N° 387-07-941124.

III. Temas tratados:

- Propositiones de sanción acordadas por la Comisión Fiscalizadora de Normas de Cambios Internacionales en su Sesión N° 403 de fecha 11 de noviembre de 1998.
- Reglamento de Personal.
- Kap Resources Ltd. - Aumento de inversión extranjera Art. 11 bis D.L. N° 600.
- Frecuencia de información al Consejo del uso de facultades delegadas - Propuesta de homogeneización.

717-01-981119 - Comisión Fiscalizadora de Normas de Cambios Internacionales - Propositiones de sanción - Memorándum N° 346.

El Presidente de la Comisión Fiscalizadora de Normas de Cambios Internacionales da cuenta de las propositiones de sanción formuladas por dicha Comisión.

El Consejo tomó nota de las propositiones de que se trata y acordó lo siguiente:

1° Aplicar la multa N° 1-17647 por US\$ 4.517.-, a la firma  
por no dar cumplimiento a la obligación de informar sobre el resultado de las operaciones de exportación y el destino de las divisas provenientes de las mismas y al no remitir la pertinente información dentro del plazo de 60 días desde su notificación, amparadas por las Declaraciones de Exportación N°s. 150117-3 y 109410-3.

2° Aplicar las multas cuyos números y montos se indican, a las firmas que se señalan, por infringir las normas del Capítulo VI, Título II del Compendio de Normas de Cambios Internacionales, en las operaciones amparadas por las Planillas de Exportación que se mencionan:

| <u>R.U.T.</u> | <u>Planillas N°</u>     | <u>Nombre</u> | <u>Multa N°</u> | <u>Monto<br/>US\$</u> |
|---------------|-------------------------|---------------|-----------------|-----------------------|
|               | 37393-K                 |               | 1-17648         | 4.972.-               |
|               | 2419-0 2474-1<br>2579-8 |               | 1-17649         | 911.-                 |
|               | 502441-3                |               | 1-17650         | 1.360.-               |

El valor de las multas aplicadas deberá ser pagado en pesos, moneda corriente nacional, al tipo de cambio dado a conocer por este Organismo, en conformidad a lo



dispuesto en el N° 6 del Capítulo I, Título I del Compendio de Normas de Cambios Internacionales.

**Se retira de la Sala el señor Ricardo Vicuña P.**

717-02-981119 - Banco Central de Chile - Reglamento de Personal - Memorándum N° 57 de la Gerencia General.

El Gerente General manifiesta que mediante Acuerdo N° 699-02-980827, el Consejo determinó red denominar el Reglamento Administrativo Interno como "Compendio de Normas Administrativas Internas", excluyendo de dicho Compendio las disposiciones sobre administración de personal y las disposiciones sobre delegación de facultades, de manera de conformar cuerpos normativos diferentes.

En atención a lo anterior, informa que se realizó un trabajo de revisión, actualización y simplificación de las materias referidas a planta de personal, contrataciones, obligaciones contractuales, nombramientos, retiros, capacitación y beneficios, para conformar un nuevo Reglamento de Personal, en el cual también se ha incluido un nuevo sistema de calificación de desempeño de acuerdo a lo encomendado por el Consejo en su Sesión N° 681 de fecha 10 de junio de 1998, al Gerente General.

Agrega el señor Carrasco que en el caso del Título VII que contiene las Normas sobre Capacitación, no se modifica el tipo de capacitación que provee el Banco y los criterios generales vigentes, pero cambian algunos aspectos de la mecánica y las instancias para aprobar las capacitaciones.

En relación al nuevo sistema de calificaciones, se formó una Comisión en la que participaron los Gerentes de División y también se consultó la opinión de la Directiva Sindical. En lo fundamental, se ha pretendido establecer una normativa que solucione los principales defectos detectados en el sistema vigente, que fue establecido en el año 1991.

El Presidente Subrogante, don Jorge Marshall, señala que se trata de un paso extraordinariamente importante en el ordenamiento de las normas administrativas internas, actualización que se ha hecho de acuerdo a la experiencia que se ha tenido.

Agrega que todo trabajo de esta naturaleza es bastante tedioso, porque implica redactar una serie de normas que por algún motivo u otro, siempre se están postergando, razón por la cual felicita al equipo encabezado por el Gerente General.

Por último, señala que este nuevo Reglamento, respecto al anterior y respecto a la tendencia de lo que ha sido la administración del Banco, supone una mayor responsabilidad o una mayor ingerencia de las Gerencias de Área y las Gerencias de División en la administración del personal y cree conveniente realizar una reunión para impulsar que los Gerentes de Área y los Gerentes de División conozcan bien las normas y sepan que el espíritu con el cual se aprueban es que ellos tengan una responsabilidad importante en el conjunto, no solamente en los asuntos específicos que de repente les solicita la Gerencia de Recursos Humanos.

La Consejera señora María Elena Ovalle se adhiere a las felicitaciones de la Gerencia General por el trabajo realizado.



El Consejo acordó lo siguiente:

1. Aprobar el Reglamento de Personal que se acompaña a la presente Acta y forma parte integrante de este Acuerdo.
2. Facultar al Gerente General para definir los Reglamentos operativos que correspondan.

717-03-981119 - Kap Resources Ltd. - Aumento de Inversión Extranjera al amparo del Artículo 11 bis del D.L. N° 600 y sus modificaciones - Memorándum N° 69 de la Gerencia de División Internacional.

El Gerente de División Internacional informa que el Vicepresidente Ejecutivo del Comité de Inversiones Extranjeras, mediante Oficio Ord. N° 378 de 26 de octubre de 1998, ha solicitado un pronunciamiento del Consejo del Banco Central de Chile, en relación con lo dispuesto en la letra b) del N° 3 del Artículo 11 bis del DL N° 600 y respecto del régimen general aplicable a los créditos asociados a la inversión, en relación con un aumento de US\$ 25 millones del monto de la inversión autorizada al inversionista extranjero Kap Resources Ltd., desde el monto actual de US\$ 96,9 millones a US\$ 121,9 millones.

Indica el señor Le Fort que Kap Resources Ltd. mantiene vigente un Contrato de Inversión Extranjera, celebrado con el Estado de Chile el 2 de octubre de 1995, en conformidad con los términos del Artículo 11 bis del Decreto Ley N° 600 de 1974 y sus modificaciones. En dicho contrato, se insertó el Régimen Especial de Retornos que se fijara por parte del Banco Central de Chile, según Acuerdo N° 431-04-950614 y el régimen general aplicable a los créditos asociados a esta inversión, según Acuerdo N° 431-05-950614.

La inversión original autorizada de US\$ 72,8 millones, fue ampliada a US\$ 96,9 millones, mediante modificación del Contrato de Inversión Extranjera efectuada el 28 de abril de 1998. Los beneficios otorgados por el Consejo del Banco Central de Chile mediante Acuerdos N° 431-04-950614 y N° 431-05-950614, fueron extendidos a este aumento de inversión por Acuerdo N° 640-07-971204.

Señala el señor Le Fort que en este caso corresponde aplicar el mismo procedimiento utilizado en el aumento anterior de la inversión, para lo cual, y de acuerdo con lo señalado por Fiscalía, se debe requerir el pronunciamiento del Consejo que sólo tomaría nota del citado aumento de la inversión y haría extensivas las mismas franquicias cambiarias contenidas en los Acuerdos N°s 431-04-950614 y 431-05-950614, al monto en que se aumentará el proyecto de inversión. Todo ésto, por un período cuyo término debe coincidir con el del contrato actualmente vigente.

El Consejo acordó lo siguiente:

- 1.- Declarar que el Informe Favorable que se emitió en conformidad con lo dispuesto en la letra b) del N° 3 del Artículo N° 11 bis del Decreto Ley N° 600 de 1974 y sus modificaciones y el Régimen General aplicable a los créditos asociados a la inversión extranjera, según lo resuelto por el Banco Central de Chile por Acuerdos N° 431-04-950614 y N° 431-05-950614, respectivamente, que se hiciera extensivo al aumento de la inversión mediante Acuerdo N° 640-07-971204, son aplicables, en lo pertinente, a la Solicitud de Inversión Extranjera N° 20264 que el 14 de agosto de 1998 presentara Kap Resources Ltd. ante el Comité de Inversiones Extranjeras.

Sin perjuicio de lo anterior, las franquicias otorgadas en el inciso precedente, a este nuevo aumento en el monto de inversión extranjera, regirán sólo hasta la fecha de término de la



vigencia de los derechos que, en virtud de los Acuerdos N° 431-04-950614 y N° 431-05-950614, se otorgaron a la inversión original.

- 2.- Dejar constancia que en el contrato que se celebre, al amparo del Artículo N° 11 bis del Decreto Ley N° 600 de 1974 y sus modificaciones, para acoger la inversión a que se refiere la solicitud N° 20264, relativa al aumento de capital de US\$ 96.900.000.- a US\$ 121.900.000.- moneda de los Estados Unidos de América, se podrá insertar el Acuerdo indicado en el N° 1 precedente, o señalar que éste consta en el Contrato de Inversión Extranjera celebrado entre el Estado de Chile, Kap Resources Ltd. y el 2 de octubre de 1995 ante el Notario de Santiago don Raúl Cifuentes Arce y modificado el 28 de abril de 1998 ante el Notario de Santiago don Fernando Opazo Larraín, sin perjuicio de incluir el certificado que el Ministro de Fe del Banco Central de Chile emita respecto a este Acuerdo.

717-04-981119 - Manual de Políticas de Administración de los Activos en Divisas y Oro Certificado - Frecuencia de información al Consejo del uso de facultades delegadas - Propuesta de homogeneización - Memorándum N° 71 de la Gerencia de División Internacional.

El Gerente de División Internacional señala que el Manual de Políticas Vigentes para la Administración de los Activos en Divisas y Oro Certificado del Banco contiene un conjunto de facultades delegadas de administración, sobre las cuales esa Gerencia de División debe dar cuenta al Consejo.

En lo sustantivo, en la administración de los activos en divisas debe dar cuenta semestral sobre los emisores e intermediarios elegibles y utilizados, exceptuando el riesgo bancario para el cual se contempla una cuenta mensual.

Manifiesta el Gerente de División que en la práctica, la cuenta mensual de emisores bancarios ha sido reemplazada, desde el 23 de julio de 1996, por la información mantenida en la red del Banco en el "ícono pautas", cuyo acceso está restringido al Consejo, Gerencia General, ciertas áreas de la División Internacional y la Revisoría General. La información contenida en dicho ícono es actualizada regularmente por el Departamento Control de Inversiones, conforme a los procedimientos vigentes al interior de la División. Previo visto bueno del Gerente de División y basado en los criterios de elegibilidad y asignación de márgenes, el citado Departamento realiza los cambios pertinentes.

Adicionalmente, la División Internacional da cuenta del uso de los márgenes y emisores relevantes, mediante el informe "Portafolio" que emite el Departamento Tesorería Internacional en forma diaria.

Durante los diez primeros meses de 1998, se han eliminado 18 bancos de la lista de entidades elegibles y se han adicionado 4 nuevas instituciones. Parte sustantiva de estos cambios se asocian a procesos de fusión (15). De los restantes casos, 6 corresponden a eliminaciones de instituciones por deterioros en sus clasificaciones de riesgo y uno es una adición neta. Esto se ilustra en los Anexos N°s 1 y 2 que se acompañan a la presente Acta y forman parte integrante de ella.

Manifiesta el señor Le Fort que sin perjuicio de lo anterior y por consideraciones de orden práctico, resulta aconsejable mantener una acreditación formal del uso de las facultades delegadas de administración en lo relativo al riesgo de contraparte con una frecuencia común. Esto es, sin perjuicio de los tratamientos por excepción que condiciones especiales puedan ameritar en su oportunidad.



El Consejo acordó lo siguiente:

1. Modificar el primer párrafo del N° 1 "Riesgo Bancario" de la Sección IV del Manual de Políticas Vigentes para la Administración de Activos en Divisas y Oro Certificado del Banco Central, facultando a la Gerencia de División Internacional para informar semestralmente al Consejo los cambios efectuados y la lista actualizada correspondiente.
2. En cumplimiento de lo establecido en el Acuerdo N° 503-04-960509, se actualiza el referido "Manual de Políticas de Administración" con el cambio señalado en el N° 1 anterior, en los términos que se indican en el documento que se acompaña a la presente Acta y que forma parte de este Acuerdo.

No habiendo más temas que tratar, se levanta la Sesión a las 12,20 horas.

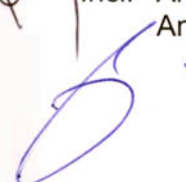
  
MARIA ELENA OVALLE MOLINA  
Consejera

  
JORGE MARSHALL RIVERA  
Presidente Subrogante

  
PABLO PINERA ECHENIQUE  
Consejero

  
ALFONSO SERRANO SPOERER  
Consejero

  
MIGUEL ANGEL NACRUR GAZALI  
Ministro de Fe

 Incl. Anexo Acuerdo 717-02-981119  
 Anexos Acuerdo 717-04-981119

---

**BANCO CENTRAL DE CHILE**

**DIVISIÓN INTERNACIONAL**



**ADMINISTRACIÓN DE LOS ACTIVOS EN DIVISAS Y ORO  
CERTIFICADO**

**MANUAL DE POLÍTICAS VIGENTES**

---

**NOVIEMBRE DE 1998**

---

# ADMINISTRACIÓN DE LOS ACTIVOS EN DIVISAS Y ORO CERTIFICADO DEL BANCO CENTRAL MANUAL DE POLÍTICAS VIGENTES

## INTRODUCCIÓN

La administración de los activos en divisas y oro certificado del Banco Central la realiza la Gerencia de División Internacional, en la cual el Consejo ha delegado facultades de administración, condicionadas por políticas generales que limitan los grados de exposición que pueden asumirse en las inversiones. La División informa mensualmente al Consejo sobre la administración del portafolio que desarrolla y los resultados obtenidos en el último año móvil, y semestralmente sobre el ejercicio de las facultades delegadas. Al interior de la División Internacional, la Gerencia de Inversiones Internacionales, por medio de sus Departamentos Mesa Internacional y Tesorería Internacional, efectúa la administración diaria de los recursos, contratando y registrando las operaciones, por su parte el Departamento Control de Inversiones verifica el cumplimiento de las políticas vigentes y mide los resultados de la gestión.

Las **políticas aprobadas** se refieren a los siguientes aspectos, y deben revisarse a lo menos una vez al año:

**Composición de monedas.**

**Duración.**

**Riesgo Crediticio: Diversificación por tipo e instrumentos.**

**Riesgo Crediticio: Emisores.**

**Riesgo Crediticio: Instrumentos.**

**Riesgo Crediticio: Intermediarios.**

**Riesgo Crediticio: Custodia.**

**Comparadores Referenciales.**

**Caja en Moneda Extranjera.**

**Administración de oro certificado.**

La creación de este manual fue autorizada por el Acuerdo N° 503-04-960509, correspondiendo a la Gerencia de División Internacional mantenerlo actualizado. El manual contiene las siguientes modificaciones de política aprobadas después de su creación: 533-04-960718 (emisores de bonos y Floating Rate Notes); 546-05-960905 (riesgo soberano); 517E-01-960618 (duración, comparadores referenciales y caja en moneda extranjera); 546-06-960905, 655-04-980209 y 706-05-980924 (caja en moneda extranjera); 569-05-961212 ("broker de depósitos"); 586-04-970214, 600-05-970430, 604-03-970522 y 696-02-980813 (composición de monedas); 596-06-970410 y 648-04-980108 (administración de oro); 610-07-970626 (programas de préstamos de valores); 635-04-971106 (límites de inversión riesgo bancario, soberano y supranacional); 699-05-980827 (forward de monedas); 699-06-980827 (ventas con pactos de retrocompra de instrumentos); ..... (**riesgo bancario**).

## POLÍTICAS VIGENTES

### I. Composición de monedas portafolio de activos en divisas

Desde el 1 de septiembre de 1998 (Acuerdo N° 696-02-980813) se establece la siguiente composición de monedas para el portafolio de activos en divisas del Banco Central de Chile:

| <u>Área monetaria</u>       | <u>Punto central</u> | <u>Rango de desviación</u> |
|-----------------------------|----------------------|----------------------------|
| Dólar de los Estados Unidos | 72%                  | 66% - 78%                  |
| Marco Alemán/EURO           | 18%                  | 15% - 21%                  |
| Libra Esterlina             | 5%                   | 3% - 7%                    |
| Yen Japonés                 | 5%                   | 0% - 7%                    |

El área monetaria Marco Alemán cambiará su nombre a área monetaria EURO el primero de enero de 1999. Desde el primero de septiembre de 1998 y hasta la fecha en que finalice la transición hacia la plena vigencia del EURO como moneda única en la Unión Monetaria Europea, podrán utilizarse, indistintamente, el EURO, el Marco Alemán, o la ECU como moneda central del área, quedando el conjunto de ellas sujetas al rango de valores permitidos.

Las 4 áreas monetarias estarán compuestas -además de las monedas base antes individualizadas- por monedas secundarias agrupadas en función de la correlación de sus correspondientes retornos dolarizados. Las monedas secundarias deben pertenecer a países elegibles por riesgo soberano según los criterios vigentes. Con esto, las áreas monetarias quedan estructuradas de la siguiente forma:

- Área Dólar: Dólar de los E.U.A. y Dólar Canadiense.
- Área Marco: ECU, Marco Alemán, Shilling Austríaco, Florín Holandés, Franco Belga, Franco Francés, Franco Suizo, Corona Danesa, Corona Noruega, Markka Finesa, Lira Italiana, Peseta Española, Escudo Portugués, y Libra Irlandesa.
- Área Libra Esterlina: Libra Esterlina y Corona Sueca.
- Área Yen: Yen Japonés, Dólar de Singapur, Dólar Australiano y Dólar Neozelandés.

Las inversiones en monedas distintas a la principal de cada área monetaria, deberán cumplir simultáneamente con los siguientes requisitos:

- Representar individualmente menos del 25% del límite central asignado al área respectiva y, en ningún caso, alcanzar o superar en forma individual el 5% del portafolio total.

- b) En el conjunto, las monedas no principales de cada área monetaria no pueden llegar a representar más del 40% del valor central asignado para el total del área respectiva.

## **II. Duración portafolio de activos en divisas**

Existe una duración objetivo para el total de activos en divisas del Banco y rangos de desviación aceptables. La duración vigente para el portafolio total es de **12,3 meses, con un rango mínimo de cero meses y un margen máximo de 15,3 meses** (Acdo. N° 517E-01-960618).

El ejercicio financiero para determinar la duración objetivo, por una parte, replica la estructura de los pasivos del Banco (el denominado portafolio de calce), y por otra, diversifica la duración del excedente de activos netos en base a un modelo de optimización financiera. Dicho enfoque fue ratificado por el Acuerdo N° 365-01-940728:

- a) **Portafolio de calce.** Mantener para esta porción de los activos una duración equivalente a la del total de pasivos en moneda extranjera del Banco.
- b) **Portafolio de activos netos.** Determinar la duración óptima del portafolio de activos netos de acuerdo a la solución de un modelo de optimización financiera que maximiza la rentabilidad corregida por el riesgo, representado por dos desviaciones estándar de los retornos.

## **III. Riesgo Crediticio: Diversificación por tipo e Instrumentos**

Las políticas sobre riesgo crediticio se refieren, por una parte, al grado de diversificación permitido entre tipos de riesgos, y por otra, a las normas que establecen las transacciones que puede efectuar el Banco y la forma de realizarlas.

### **1 Composición relativa por tipo de riesgo (Acuerdo N° 365-01-940728):**

| <u>Tipo de Riesgo</u> | <u>Máximo permitido</u>           |
|-----------------------|-----------------------------------|
| • Riesgo Bancario:    | <b><i>52% del portafolio</i></b>  |
| • Riesgo Soberano:    | <b><i>100% del portafolio</i></b> |
| • Supranacionales:    | <b><i>US\$ 1.560 millones</i></b> |

En el caso del oro, el límite máximo de inversión es el **monto total de oro de "buena entrega" mantenido en el exterior.**

#### IV. Riesgo Crediticio: Emisores

Las normas sobre transacciones permitidas y forma de operar, consideran definiciones respecto de dónde invertir (emisores), en qué invertir (instrumentos), a través de quien efectuar transacciones en los casos que corresponda (intermediarios) y, por último, dónde dejar en el exterior los documentos que corresponden a instrumentos con mercado secundario (bancos custodios).

##### 1 Riesgo bancario (Acuerdos N°s 365-01-940728, 635-04-971106 y .....):

Metodología de selección de instituciones y asignación de límites basado en clasificaciones de riesgo internacional y tamaño de las entidades. Administración de criterios delegada en la Gerencia de División Internacional, debiendo informar semestralmente al Consejo los cambios efectuados y la lista actualizada correspondiente.

##### 1.1 *Requisitos de selección:*

a) Clasificaciones de instrumentos de largo plazo en **categoría igual o superior a "A-"** en a lo menos dos de las tres Agencias de rating internacional seleccionadas (Fitch IBCA, Moody's y Standard & Poor's), utilizando, cuando corresponda, la homologación de nomenclaturas según las convenciones de la Securities Valuation Office de los Estados Unidos, y

b) Patrimonio mínimo equivalente a **US\$ 1.000 millones**.

1.2 *Asignación de límites (Acuerdo N° 635-04-971106)*. Intervalos discretos entre US\$ 90 millones y US\$ 540 millones, según la siguiente tabla:

***Metodología***  
(cifras en US\$ millones)

| Ratings    | Patrimonio mayor<br>a 4.000 | Patrimonio entre<br>1.000 y 4.000 |
|------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| AAA    Aaa | 540                         | 450                               |
| AA+    Aa1 | 360                         | 270                               |
| AA    Aa2  |                             |                                   |
| AA-    Aa3 |                             |                                   |
| A+    A1   | 180                         | 90                                |
| A    A2    |                             |                                   |
| A-    A3   |                             |                                   |

## 2 Riesgo soberano (Acuerdos N°s 546-05-960905 y 635-04-971106):

Metodología de selección de países y de asignación de límites, con delegación de facultades en la Gerencia de División Internacional para aplicar los criterios aprobados, pudiendo modificar la lista de países elegibles pero no modificar los montos máximos de exposición. La División Internacional deberá informar semestralmente al Consejo la lista de países elegibles y los límites máximos de inversión vigentes, y los cambios que se han efectuado desde el último informe.

2.1 ***Selección de Países.*** Criterio de elegibilidad en base a la clasificación de riesgo soberano de largo plazo. Son elegibles aquellos países que en los últimos 24 meses han mantenido una clasificación de riesgo de "AA-" o superior, emitido por al menos 2 de las siguientes tres agencias clasificadoras de riesgo internacional: Fitch IBCA, Moody's y Standard & Poor's.

2.2 ***Asignación de límites.*** Definición de límites máximos de inversión en base a las siguientes variables, asignando ponderaciones equivalentes a cada una de ellas: a) Clasificaciones de Riesgo de Largo Plazo. b) Tamaño económico del país medido por el PNB o el PIB según disponibilidad de datos, expresado en dólares de los Estados Unidos de América. c) Relación deuda pública a PIB o PNB. En base a los criterios anteriores, los límites máximos de inversión que corresponde asignar son los siguientes: US\$ 375 millones; US\$ 625 millones; US\$ 1.250 millones, US\$ 2.500 millones; US\$ 4.375 millones; US\$ 5.625 millones y US\$ 6.250 millones.

En el caso de los países que no han sido considerados anteriormente en la lista de elegibles por riesgo soberano, o que se reincorporan a ella en virtud de una mejora en su clasificación de riesgo, el límite máximo de exposición en ellos será el menor considerado para la lista de elegibles, US\$ 375 millones equivalentes en esta oportunidad.

En base a los criterios anteriores y la disponibilidad de antecedentes, los países elegibles en la actualidad son 22: Estados Unidos; Japón; Alemania; Francia; Reino Unido; Holanda; Suiza; Austria; Canadá; España; Australia; Suecia; Bélgica; Dinamarca; Finlandia; Noruega; Irlanda; Nueva Zelandia; Italia, Luxemburgo, Portugal y Singapur.

## 3 Riesgo Supranacional o Multilateral:

3.1 ***Requisitos de selección (Acuerdo N° 635-04-971106).*** Entidades supranacionales que dispongan de clasificaciones de riesgo de largo plazo iguales o superiores a "AA-", emitidas por al menos dos de las siguientes tres agencias clasificadoras de riesgo internacional: Fitch IBCA, Moody's y

Standard & Poor's. Prima la clasificación inferior en caso de discrepancia entre las mencionadas agencias de riesgo. Adicionalmente se considera el BIS.

3.2 **Asignación de límites (Acuerdo N° 635-04-971106).** US\$ 1.560 millones, como máximo, para la suma de las instituciones elegibles, debiendo cumplirse los siguientes requisitos de diversificación:

- a) BIS: hasta el 100% del margen total autorizado.
- b) Supranacionales con un riesgo dominante "AAA" en al menos dos de las tres agencias clasificadores de riesgo internacional seleccionadas y un patrimonio igual o superior a los US\$ 9.000 millones equivalentes: hasta el 40% del margen total asignable a este tipo de riesgo.
- c) En las restantes supranacionales "AAA" de tamaño menor, el margen máximo individual se reduce a un 20% del total, y
- d) Las supranacionales con un riesgo dominante al menos equivalente a "AA-", individualmente podrán representar, como máximo, el 10% del límite global.

Facultad de administración de los criterios delegada en la Gerencia de División Internacional, debiendo informar semestralmente al Consejo la lista de emisores utilizados.

## **V. Riesgo Crediticio: Instrumentos Elegibles**

El N° 7 del Artículo 38 de la Ley Orgánica Constitucional del Banco Central de Chile establece que las inversiones podrán estar constituidas por monedas extranjeras, oro o títulos de crédito y valores o efectos de comercio emitidos o garantizados por estados extranjeros, bancos centrales o entidades bancarias o financieras extranjeras o internacionales. Consecuente con lo anterior, los instrumentos elegibles en la actualidad son los siguientes:

- 1 **Riesgo bancario (Acuerdos N°s 365-01-940728 y 469-07-951207).** Depósitos a plazo y Certificados de Depósito incluido oro. Papeles Comerciales. Depósitos nocturnos ("overnight") y fin de semana ("week end"). Aceptaciones Bancarias, mantención de saldos en cuenta corriente y realización de operaciones de cambio (Forex).
- 2 **Riesgo Soberano y Supranacional (Acuerdos N°s 365-01-940728 y 469-07-951207).** Depósitos a Plazo en BIS y Banco de Inglaterra (se incluye en este último depósitos en oro y/o swaps de oro). Notas de Tasa Flotante, Papeles Oficiales de corto plazo con garantía estatal (Letras del Tesoro de países elegibles, Euro notas,

Papeles Comerciales y Euro papeles Comerciales), Bonos y Notas de mediano y largo plazo.

3 **Otras operaciones elegibles (Acuerdos N°s 365-01-940728, 610-07-970626, 699-05-980827 y 699-06-980827).**

**Operaciones de Venta con Pacto de Retrocompra de instrumentos (Acuerdo N° 699-06-980827).** Podrán efectuarse “Repo’s” y “Reverse Repo’s” con bancos elegibles según las disposiciones vigentes de administración del riesgo bancario, así como con entidades que califiquen como dealers primarios en los Estados Unidos de América, el Reino Unido y Francia. En el caso de los bancos, estos podrán actuar directamente o a través de entidades especializadas que les pertenezcan en al menos un 90%.

Las operaciones de Venta con Pacto de Retrocompra de instrumentos, podrán realizarse con instrumentos emitidos por riesgos soberanos elegibles, denominados en cualquier moneda de las elegibles para inversión, según las políticas de administración vigentes.

Se faculta a la División Internacional para administrar los criterios señalados y suscribir los contratos que resulten necesarios requiriéndose, en cada caso, la aprobación previa de la Fiscalía de las condiciones legales establecidos en éstos. Semestralmente, la Gerencia de División Internacional deberá informar sobre el particular al Consejo.

**Operaciones Forward de Monedas (Acuerdo N° 699-05-980827).** Se establece la siguiente normativa para el uso de mecanismos de cobertura cambiaria utilizando forwards de monedas, para la administración del portafolio de activos en divisas del Banco:

- a) Podrán suscribirse contratos forward de monedas hasta un año de plazo máximo, debiendo tener cada uno de ellos correspondencia directa con vencimientos o liquidaciones de inversiones pactadas para las mismas fechas contenidas en los contratos.
- b) Los contratos forward de monedas podrán realizarse tanto con monedas pertenecientes a una misma área monetaria, así como para las monedas centrales del portafolio de divisas.
- c) Estas operaciones sólo podrán efectuarse con bancos elegibles según las disposiciones vigentes de administración del riesgo bancario. El riesgo de contraparte asociado a cada contrato corresponderá a los porcentajes del valor nominal que se indican a continuación, determinados en base a la volatilidad de las paridades internacionales y el plazo de la cobertura:

| Período                                                          | hasta 1 mes | 1- 6 meses | 6-12 meses |
|------------------------------------------------------------------|-------------|------------|------------|
| Riesgo de contraparte<br>(% sobre valor nominal<br>del contrato) | 5%          | 15%        | 30%        |

El riesgo de contraparte deberá calcularse en forma diaria para los contratos vigentes, según la tabla anterior. El monto total así determinado, corresponderá al uso dado por este concepto al riesgo bancario total autorizado para cada institución, según las pautas de asignación de límites de inversión. En modo alguno podrá excederse el margen máximo de inversión permitido para cada banco, sumadas las restantes inversiones mantenidas en éste, incluida la cuenta corriente.

- d) El riesgo de contraparte asumido en las operaciones forward no podrá exceder, en su conjunto, el 1% del riesgo bancario total autorizado para el portafolio de divisas. Esto es, aproximadamente el 0,5% del portafolio total en la actualidad.

Se faculta a la Gerencia de División Internacional para aplicar los criterios señalados, debiendo informar mensualmente al Consejo sobre el particular en los informes de gestión.

**Programas de Préstamo de Valores, “Securities Lending” (Acuerdo N° 610-07-970626).** Estos Programas deberán establecerse sobre la base de los siguientes criterios de operación:

- Serán elegibles como intermediarios, instituciones que a su vez presten o puedan proveer el servicio de custodia al Banco Central, conforme a los criterios de elegibilidad vigentes.
- Los intermediarios elegibles deberán actuar bajo la modalidad de “Principales” de las transacciones que generen, o bajo la modalidad de “Agentes”, sujeto en este último caso a que sean provistos todos los resguardos y/o cláusulas de indemnización que sean requeridas, para cada caso, por la Fiscalía del Banco, y que en adición, se reúnan las condiciones de administración y control que para tal efecto defina la División Internacional.
- Las operaciones de préstamo de valores no deberán exceder, en cada caso, los 90 días de plazo.

Se faculta a la División Internacional para suscribir los contratos que resulten necesarios a efectos de implementar la decisión indicada en el párrafo precedente,

provisto en cada caso, la aprobación previa de Fiscalía a las condiciones legales establecidos en éstos.

4 **Bonos y Notas de mediano y largo plazo a tasa fija y flotante (FRNs). (Acuerdo N° 533-04-960718)**

Se consideran elegibles en los mercados domésticos y/o en el euro-mercado, las emisiones que corresponden a los siguientes emisores:

- 4.1 El gobierno central de los países elegibles por riesgo soberano (22 en la actualidad) y el BIS.
- 4.2 Entidades supranacionales que dispongan de clasificaciones de riesgo de largo plazo en Moody's y S&P iguales o superiores a "AA-". Prima la clasificación inferior en caso de discrepancia entre las mencionadas agencias de riesgo, y
- 4.3 Entidades del sector público o instituciones controladas por el estado en los países elegibles por riesgo soberano, cuyas emisiones estén garantizadas explícitamente por el gobierno central, y

Administración de criterios delegada en la Gerencia de División Internacional, debiendo informar semestralmente al Consejo la lista de emisores utilizados.

5 **Papeles Comerciales (Acuerdo N° 469-07-951207)**

Se consideran elegibles en los mercados domésticos y/o en el euro-mercado, las emisiones que corresponden a los siguientes emisores:

- 5.1 El gobierno central de los países elegibles por riesgo soberano (22 en la actualidad) y el BIS.
- 5.2 Entidades supranacionales que dispongan de clasificaciones de riesgo de largo plazo en Moody's y S&P iguales o superiores a "AA-". Prima la clasificación inferior en caso de discrepancia entre las mencionadas agencias de riesgo.
- 5.3 Entidades del sector público o instituciones controladas por el estado en los países elegibles por riesgo soberano, cuyas emisiones estén garantizadas explícitamente en un 100% por el gobierno central, y
- 5.4 Bancos comerciales elegibles para inversión.

Administración de criterios delegada en la Gerencia de División Internacional, debiendo informar semestralmente al Consejo la lista de emisores autorizados y efectivamente utilizados.

## **VI. Riesgo Crediticio: Intermediarios**

La intermediación podrá efectuarse exclusivamente en países elegibles por riesgo soberano a través de (Acuerdo N° 382E-02-941027):

- 1 BIS y bancos que, siendo elegibles para inversión, presten directamente el servicio de intermediación, o bien, subsidiarias de estas entidades, en la medida que los correspondientes bancos matrices, acrediten a lo menos el 90% de la propiedad.

Si las subsidiarias disponen de clasificaciones de riesgo de largo plazo en a lo menos dos de las tres agencias de "rating" internacional seleccionados por el Instituto Emisor, primarán estas últimas por sobre las del banco, debiendo cumplirse, en todo caso, con la categoría mínima exigida a la entidad matriz para ser captador de depósitos.

- 2 Bancos de inversión (incluyendo subsidiarias con a lo menos un 90% de propiedad de la matriz), que dispongan de las mismas clasificaciones de riesgo de largo plazo exigidas a los bancos elegibles para inversión.

Si la subsidiaria posee, directamente, clasificaciones de riesgo internacional en a lo menos dos de las agencias citadas, primarán éstas últimas por sobre las de la compañía matriz.

- 3 Entidades que dispongan de la categoría de "Dealers Primarios" en los Estados Unidos de América, el Reino Unido y Francia.

Administración de criterios delegada en la Gerencia de División Internacional, debiendo informar semestralmente al Consejo la lista de intermediarios efectivamente utilizados (Acuerdo N° 481-04-960208).

Adicionalmente, para la realización de depósitos a plazo en la administración de los activos en divisas del Banco, se autoriza la utilización de "brokers de depósitos", en la medida que estas empresas especializadas actúen exclusivamente como "agentes" y no involucren costos ni compromisos de exclusividad para el Instituto Emisor. La Gerencia de División Internacional podrá seleccionar estos "brokers de depósitos" y suscribir convenios con dichas instituciones, previo visto bueno de Fiscalía. Adicionalmente, deberá informar semestralmente al Consejo la lista de entidades vigentes y el monto de depósitos realizados utilizando sus servicios de información (Acuerdo N° 569-05-961212).

## **VII. Riesgo Crediticio: Custodia**

1. Facultad otorgada al Gerente de División Internacional (Acuerdo N° 435E-01-950628) para que, contando con la aprobación de Fiscalía en lo referente a los contratos que deba suscribir, pueda abrir cuentas de custodia bajo la modalidad "contractual settlement" en las instituciones que cumplan los siguientes requisitos:

- 1.1 Bancos que presten directamente el servicio de custodia global y que, además, estén clasificados entre las categorías "AAA" y "AA-", siempre que posean un patrimonio superior a los US\$ 5.000 millones.

Para tales efectos deberá considerarse sólo a aquellos bancos cuyas emisiones de deuda de largo plazo en moneda extranjera se encuentren clasificadas en alguna de las citadas categorías de "rating", por a lo menos dos agencias internacionales, aplicándose la definición de rating dominante que se utiliza para la selección de bancos contrapartes para la inversión de las reservas internacionales.

- 1.2 Subsidiaria, con al menos un 90% de propiedad, de los bancos que cumplan los requisitos de clasificación de riesgo y patrimonio señalados en el literal 1.1 anterior, en la medida que los contratos de custodia global sean avalados por los respectivos bancos comerciales y que los saldos de caja que generen las inversiones en custodia sean mantenidos en cuenta corrientes en el banco matriz.

El Gerente de División Internacional deberá suspender la mantención de custodia en aquellas instituciones que dejen de cumplir los requisitos señalados en los literales 1.1 y 1.2. Estos cambios deberá informarlos al Consejo en el transcurso del mes calendario inmediatamente posterior al de la fecha de su ocurrencia.

2. Facultad para realizar custodia en el BIS y los siguientes bancos centrales: Bank of Inglaterra; Banque de France; Federal Reserve Bank of New York; Bank of Canada y Bank of Japan.

## **VIII.- Comparadores Referenciales** (Acuerdos de Consejo N°s 517E-01-960618, 546-06-960905 y 604-03-970522).

### **Portafolio de activos en divisas excluida caja independiente en moneda extranjera**

- 1.- Para el Corto Plazo asociado a Riesgo Bancario, (para cada una de las cuatro monedas) y con una ponderación de 45% dentro del portafolio en divisas:

$$\text{"Tasa Libid 3 meses} * 1/3 + \text{Tasa Libid 6 meses} * 1/3 + \text{Tasa Libid 12 meses} * 1/3"$$

- 2.- Para el Corto Plazo asociado a Riesgos Soberano y Supranacional (para cada una de las cuatro monedas) y con una ponderación de 30% dentro del portafolio en divisas:

$$\text{"Tasa Fix Bis 3 Ms} * 1/3 + \text{Tasa Fix Bis 6 Ms} * 1/3 + \text{Tasa Fix Bis 12 Ms} * 1/3"$$

- 3.- Para el Largo Plazo, y con una ponderación total equivalente al 25% del portafolio de divisas, el comparador referencial se define en forma diferente para cada una de las cuatro monedas:

- 3.1.- En Dólares de los EE.UU. de N.A.:

$$\text{Índice JP Morgan USD [1 - 3 años]} * 93,36\% + \text{Índice JP Morgan USD [10 - + años]} * 6,64\%$$

- 3.2.- En Marcos Alemanes:

$$\text{Índice JP Morgan DEM [1 - 5 años]} * 98,95\% + \text{Índice JP Morgan DEM [7 - + años]} * 1,05\%$$

- 3.3.- En Libras Esterlinas:

$$\text{Índice JP Morgan LE [1 - 5 años]} * 98,95\% + \text{Índice JP Morgan LE [7 - + años]} * 1,05\%$$

- 3.4.- En Yens:

$$\text{Índice JP Morgan JPY [1 - 3 años]} * 92,60\% + \text{Índice JP Morgan JPY [10 - + años]} * 7,40\%$$

Los Comparadores Globales para cada uno de los tres componentes del portafolio son los siguientes:

|                                |   |                                                                                                |
|--------------------------------|---|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Comparador Global C/P bancario | = | Comparador dólar * 72% + Comparador marcos* 18% + Comparador Libra * 5% + Comparador Yens * 5% |
| Comparador Global C/P soberano | = | Comparador dólar* 72% + Comparador marcos* 18% + Comparador Libra * 5% + Comparador Yens * 5%  |
| Comparador Global L/P soberano | = | Comparador dólar* 72% + Comparador marcos* 18% + Comparador Libra * 5% + Comparador Yens * 5%  |

$$\text{Comparador Global Total} = \text{C/P bancario global} * 45\% + \text{C/P soberano global} * 30\% + \text{L/P global} * 25\%$$

### **Caja en moneda extranjera independiente del portafolio de activos en divisas**

$$\text{Comparador Referencial} = \text{Tasa "over-night" en dólares.}$$

Facultad delegada en la Gerencia de División Internacional para seleccionar la fuente de información que será utilizada (tasa "over-night").

### **IX.-Caja en Moneda Extranjera**

1. Se establece la creación de una Caja en Moneda Extranjera, independiente del Portafolio de divisas, constituida por inversiones de alta liquidez tales como depósitos over-night y "reverse repos", con un valor central u objetivo de **US\$ 500 millones** y rangos, **mínimo de US\$ 0 millones** y **máximo de US\$ 1.000 millones**. Para todos los efectos de control y evaluación, la Caja en moneda extranjera no estará afecta a las restricciones de composición de monedas ni de duración que se definan para el portafolio de divisas.
2. Se establece un margen adicional de **US\$ 1.000 millones** en los límites de riesgo bancario, distribuidos uniformemente entre 10 instituciones, los que podrán ser utilizados exclusivamente en inversiones asociadas al manejo de la caja. Adicionalmente, se faculta a la Gerencia de División Internacional para seleccionar a estas 10 instituciones entre las elegibles según la metodología de riesgo bancario.
3. En el evento de generarse niveles de Caja superiores (inferiores) al máximo (mínimo) establecido, deberán efectuarse los traspasos pertinentes entre dicha Caja y el Portafolio de Divisas, los que deberán materializarse durante el transcurso del día siguiente de su ocurrencia. La División Internacional podrá disponer traspasos entre la Caja y el Portafolio de Divisas en rangos intermedios, en función de las necesidades del banco y las condiciones prevalecientes en los mercados financieros.
4. En forma complementaria, la División Internacional podrá contratar y utilizar Líneas de Crédito dentro del contexto de la administración de la Caja en Moneda Extranjera, sobre la base de los siguientes criterios de operación:
  - (a) Ser suscritas con instituciones que, conforme a los criterios definidos en este Manual para la Administración de los Activos en Divisas, sean elegibles para efectos de la administración del Portafolio de Activos en Divisas.

(b) Las utilizaciones de Líneas de Crédito no deberán exceder, en su totalidad, los US\$ 600 millones.

(c) Las Líneas deberán ser convenidas, sólo en el caso que no contemplen comisión de compromiso.

Se faculta a la División Internacional para gestionar los contratos que, en la eventualidad de ser requeridos, fuese necesario suscribir para los efectos de implementar lo señalado en este numeral, requiriéndose en cada caso, de la aprobación del contrato por Fiscalía.

(Acuerdos N°s 517E-01-960618, 546-06-960905, 655-04-980209 y 706-05-980924)

#### **X.- Administración de tenencias de oro certificado**

Se establecen los siguientes requisitos para la administración del oro certificado mantenido en el exterior, para propósitos de inversión (Acuerdos N°s 596-06-970410 y 648-04-980108):

1. Las tenencias de oro certificado bajo administración de la Gerencia de Inversiones Internacionales dependiente de la División Internacional, deberán representar el equivalente a un 1% del valor del portafolio de Activos en Divisas, y en ningún caso exceder el equivalente a un 4% del mismo. Sin perjuicio de lo anterior, las compras y ventas netas de oro estarán limitadas por un margen para las operaciones de oro físico.
2. La Gerencia de División Internacional queda facultada para efectuar compras de oro hasta por un volumen acumulado de 25.000 onzas, y ventas netas de oro por un valor acumulado de hasta 1.000.000 de onzas, respecto del stock actual de aproximadamente 1.850.400 onzas. Una vez completado alguno de los límites anteriores, podrá solicitarse una nueva autorización al Consejo para aumentar el margen de operaciones. Todas las operaciones de venta realizadas ya sea por la venta directa o el ejercicio de opciones deberá ser informada mensualmente al Consejo; en tanto que operaciones individuales de venta directa o por opciones por más de 25.000 onzas requerirán la autorización explícita del Gerente de División Internacional.
3. El oro certificado podrá ser utilizado en depósitos a plazo de hasta un año y en algunas operaciones de cobertura. Se autoriza la realización de operaciones de cobertura de precio mediante la compra de opciones Put (de venta) de Oro, las que se podrán adquirir siempre y cuando el total de opciones vigente no exceda en términos de volumen comprometido el 50% del oro certificado mantenido en el portafolio.
4. La compra de Opciones de venta de oro sólo podrá realizarse en bolsa, y para un plazo fijo con un máximo de un año, previa aprobación, por parte del Gerente de División

Internacional, de una estrategia y de los montos a comprometer en estas operaciones. Las operaciones con que se implemente la estrategia y los montos autorizados deberán contar, caso a caso, con el visto bueno del Gerente de Inversiones Internacionales y del Jefe del Departamento Mesa Internacional.

5. Pueden contratarse operaciones de futuros de tasas en oro (GOLDFRA) como cobertura para los vencimientos de depósitos de oro de los próximos 12 meses. El total de operaciones a futuro vigentes no podrán exceder del 50% del oro físico mantenido en el portafolio, y sólo podrán realizarse en bancos elegibles según las políticas vigentes de selección de instituciones para la administración del portafolio de activos en divisas. Estas operaciones deberán contar con la previa aprobación, por parte del Gerente de División Internacional, de una estrategia y de los montos a comprometer en estas operaciones. Las operaciones con que se implemente la estrategia y los montos autorizados deberán contar, caso a caso, con el visto bueno del Gerente de Inversiones Internacionales y del Jefe del Departamento Mesa Internacional, debiendo mantenerse un adecuado registro con los fundamentos tomados en consideración para realizar la transacción.
6. Las contrapartes elegibles para efectuar depósitos y futuros (riesgo soberano y bancos) serán las mismas autorizadas para efectos de la administración del portafolio de activos en divisas. Los depósitos y futuros que se realicen, se incorporarán en el cálculo del uso de los límites de inversión establecidos para la administración del portafolio de activos en divisas, según las políticas vigentes.
7. Por la naturaleza del activo, el portafolio de oro no afecta el cálculo de la composición de monedas y la duración del portafolio de divisas. La duración del portafolio de oro se calculará en forma independiente. En términos de duración para el portafolio de oro, se faculta a la Gerencia de División Internacional para considerar un rango de desviación entre cero y doce meses con un valor central de 7 meses.
8. La gestión del portafolio de oro se medirá en forma independiente del portafolio de activos en divisas, considerando como comparador referencial el promedio simple de las cotizaciones para depósitos en oro a 3, 6 y 12 meses. Se faculta a la Gerencia de División Internacional para seleccionar la fuente de información más apropiada para el comparador.
9. El oro amonedado depositado en la bóveda del Banco Central no tiene propósitos de inversión y aunque pertenece contablemente a las Reservas Internacionales, se mantendrá bajo la administración de la Tesorería General del Instituto Emisor.

**ANEXO N° 1**

**Cambios efectuados en la lista de bancos elegibles**  
**( Enero - Octubre 1998 )**

**1.- Instituciones Eliminadas**

| N° | NOMBRE                     | PAÍS     | FUNDAMENTO                     |
|----|----------------------------|----------|--------------------------------|
| 1  | Bayerische Vereinsbank     | Alemania | Proceso de fusión              |
| 2  | Hypo Bank                  | Alemania | Proceso de fusión              |
| 3  | Creditanstalt AG           | Austria  | Proceso de fusión              |
| 4  | CERA Bank                  | Bélgica  | Proceso de fusión              |
| 5  | Kredietbank                | Bélgica  | Proceso de fusión              |
| 6  | Banco Exterior de España   | España   | Proceso de fusión              |
| 7  | Corestates Bank N.A.       | E. U. A. | Proceso de fusión              |
| 8  | NationsBank of Texas       | E. U. A. | Proceso de fusión              |
| 9  | Compagnie Bancaire         | Francia  | Proceso de fusión              |
| 10 | Banca Nazionale del Lavoro | Italia   | Clasificaciones de largo plazo |
| 11 | Banco Ambrosiano Veneto    | Italia   | Proceso de fusión              |
| 12 | Asahi Bank                 | Japón    | Clasificaciones de largo plazo |
| 13 | Chiba Bank                 | Japón    | Clasificaciones de largo plazo |
| 14 | Fuji Bank                  | Japón    | Clasificaciones de largo plazo |
| 15 | Sakura Bank                | Japón    | Clasificaciones de largo plazo |
| 16 | Tokai Bank                 | Japón    | Clasificaciones de largo plazo |
| 17 | Swiss Bank Corporation     | Suiza    | Proceso de fusión              |
| 18 | Union Bank of Switzerland  | Suiza    | Proceso de fusión              |

**2.- Instituciones Incorporadas**

| N° | NOMBRE          | PAÍS        | FUNDAMENTO                                            |
|----|-----------------|-------------|-------------------------------------------------------|
| 1  | HypoVereinsbank | Alemania    | Proceso de fusión                                     |
| 2  | KBC Bank        | Bélgica     | Proceso de fusión                                     |
| 3  | Halifax Plc     | Reino Unido | Ex "building society" transformado en banco comercial |
| 4  | UBS AG          | Suiza       | Proceso fusión                                        |

ANEXO N° 2

Bancos Elegibles al 30 de octubre de 1998

1.- Bancos Activos

| PAÍS      | N° | NOMBRE                                     | RATING DE<br>LARGO PLAZO | RATING DE<br>CORTO PLAZO | LÍMITE (**)<br>US\$ MILL. |
|-----------|----|--------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|
| Alemania  | 1  | Bankgesellschaft Berlin AG (*)             | A+                       | A-1+                     | 90                        |
|           | 2  | Bayerische Landesbank Girozentrale         | AAA                      | A-1+                     | 540                       |
|           | 3  | Berliner Handels und Frankfurter Bank      | A+                       | A-1                      | 90                        |
|           | 4  | Commerzbank AG                             | AA-                      | A-1+                     | 360                       |
|           | 5  | DePfa Bank AG                              | AA-                      | A-1+                     | 270                       |
|           | 6  | Deutsche Bank AG                           | AA+                      | A-1+                     | 360                       |
|           | 7  | DG Bank (*)                                | A                        | A-1+                     | 45                        |
|           | 8  | Dresdner Bank AG                           | AA                       | A-1+                     | 360                       |
|           | 9  | HypoVereinsbank                            | AA                       | A-1+                     | 360                       |
|           | 10 | Landesbank Berlin Girozentrale             | AA                       | A1+                      | 270                       |
|           | 11 | Landesbank Hessen-Thuringen Girozentrale   | AAA                      | A-1+                     | 450                       |
|           | 12 | Landesbank Schleswig-Holstein Girozentrale | AA+                      | A-1+                     | 270                       |
|           | 13 | Landesgirokasse                            | AAA                      | A-1+                     | 450                       |
|           | 14 | Norddeutsche Landesbank Girozentrale       | AA+                      | A-1+                     | 270                       |
|           | 15 | SGZ-Bank                                   | A+                       | A1+                      | 90                        |
|           | 16 | Südwestdeutsche Landesbank                 | AAA                      | A-1+                     | 450                       |
|           | 17 | Westdeutsche Landesbank Girozentrale (*)   | AA+                      | A-1+                     | 180                       |
|           |    |                                            |                          |                          | 4.905                     |
| Australia | 1  | Australia & New Zealand Banking Group      | AA-                      | A-1+                     | 360                       |
|           | 2  | Commonwealth Bank of Australia             | AA                       | A-1+                     | 360                       |
|           | 3  | National Australia Bank Ltd                | AA                       | A-1+                     | 360                       |
|           | 4  | Westpac Banking Corporation                | AA-                      | A-1+                     | 360                       |
|           |    |                                            |                          |                          | 1.440                     |
| Austria   | 1  | Bank Austria AG                            | AA                       | A-1+                     | 360                       |
|           |    |                                            |                          |                          | 360                       |
| Bélgica   | 1  | ASLK-CGER Bank                             | AA-                      | A-1+                     | 270                       |
|           | 2  | BACOB Bank S.C.                            | A                        | A1                       | 90                        |
|           | 3  | Bank Brussels Lambert                      | AA-                      | A-1+                     | 270                       |
|           | 4  | Credit Communal de Belgique                | AA+                      | A-1+                     | 270                       |
|           | 5  | Generale Bank                              | AA-                      | A-1+                     | 360                       |
|           | 6  | KBC Bank                                   | AA-                      | A-1+                     | 360                       |
|           |    |                                            |                          |                          | 1.620                     |
| Canadá    | 1  | Bank of Montreal                           | AA-                      | A-1+                     | 360                       |
|           | 2  | Bank of Nova Scotia                        | AA-                      | A-1+                     | 360                       |
|           | 3  | Canadian Imperial Bank of Commerce         | AA-                      | A-1+                     | 360                       |
|           | 4  | National Bank of Canada                    | A+                       | A-1                      | 90                        |
|           | 5  | Royal Bank of Canada                       | AA                       | A-1+                     | 360                       |
|           | 6  | Toronto-Dominion Bank                      | AA                       | A-1+                     | 360                       |
|           |    |                                            |                          |                          | 1.890                     |
| Dinamarca | 1  | Den Danske Bank Aktieselskab               | AA-                      | A-1+                     | 360                       |
|           | 2  | Unibank                                    | A+                       | A-1                      | 90                        |
|           |    |                                            |                          |                          | 450                       |
| España    | 1  | Banco Bilbao Vizcaya SA                    | AA                       | A-1+                     | 360                       |
|           | 2  | Banco Central Hispanoamericano (proforma)  | A+                       | A-1                      | 180                       |
|           | 3  | Banco Santander SA                         | AA-                      | A-1+                     | 360                       |
|           | 4  | Caja de Madrid                             | AA                       | A-1+                     | 270                       |
|           |    |                                            |                          |                          | 1.170                     |

(\*) Límites reducidos en un 50% por medidas complementarias de administración del riesgo bancario establecidas por la División Internacional. Dicha disminución se sustenta en clasificaciones de fortaleza financiera otorgadas por Moody's.

(\*\*) Incluye Administradores Externos de Cartera.

| PAÍS      | Nº | NOMBRE                                        | RATING DE<br>LARGO PLAZO | RATING DE<br>CORTO PLAZO | LÍMITE (**)<br>US\$ MILL. |
|-----------|----|-----------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|
| E. U. A.  | 1  | Bank of America NT & SA                       | AA                       | A-1+                     | 360                       |
|           | 2  | Bank of New York                              | AA-                      | A-1+                     | 360                       |
|           | 3  | BankBoston, N.A.                              | A+                       | A-1                      | 180                       |
|           | 4  | Bankers Trust Company                         | A+                       | A-1                      | 180                       |
|           | 5  | Citibank, NA                                  | AA                       | A-1+                     | 360                       |
|           | 6  | Comerica Bank - Detroit                       | A+                       | A-1                      | 90                        |
|           | 7  | Chase Manhattan Bank                          | AA                       | A-1+                     | 360                       |
|           | 8  | First National Bank of Chicago                | AA                       | A-1+                     | 360                       |
|           | 9  | First Union National Bank North Carolina      | AA-                      | A-1+                     | 360                       |
|           | 10 | Fleet National Bank of Connecticut            | A+                       | A-1                      | 90                        |
|           | 11 | Keybank National Association                  | A+                       | A-1                      | 180                       |
|           | 12 | Mellon Bank NA                                | AA-                      | A-1+                     | 270                       |
|           | 13 | Morgan Guaranty Trust Co. of New York         | AA+                      | A-1+                     | 360                       |
|           | 14 | NBD Bank, NA                                  | AA                       | A-1+                     | 270                       |
|           | 15 | PNC Bank NA                                   | A+                       | A-1                      | 180                       |
|           | 16 | Republic National Bank of New York            | AA+                      | A-1+                     | 270                       |
|           | 17 | State Street Bank & Trust Co.                 | AA                       | A-1+                     | 270                       |
|           | 18 | U.S. Bank N.A.                                | AA-                      | A-1                      | 360                       |
|           | 19 | Wachovia Bank, N.A.                           | AA                       | A-1+                     | 270                       |
|           | 20 | Wells Fargo Bank, NA                          | A+                       | A-1                      | 180                       |
|           |    |                                               |                          |                          | 5.310                     |
| Finlandia | 1  | Merita Bank Ltd. (*)                          | A                        | A-1                      | 45                        |
|           |    |                                               |                          |                          | 45                        |
| Francia   | 1  | Banque Nationale de Paris                     | AA-                      | A-1+                     | 360                       |
|           | 2  | Caisse des Dépôts et Consignations            | AAA                      | A-1+                     | 540                       |
|           | 3  | Caisse Nationale de Credit Agricole           | AA+                      | A-1+                     | 360                       |
|           | 4  | Cie. Fin. de CIC et de L'Union Européenne (*) | A                        | A-1                      | 45                        |
|           | 5  | Credit Agricole Indosuez                      | AA                       | A-1+                     | 270                       |
|           | 6  | Credit Commercial de France                   | AA-                      | A-1+                     | 270                       |
|           | 7  | Paribas S.A.                                  | A                        | A-1                      | 180                       |
|           | 8  | Société Générale                              | AA-                      | A-1+                     | 360                       |
|           |    |                                               |                          |                          | 2.385                     |
| Holanda   | 1  | ABN AMRO Bank NV                              | AA+                      | A-1+                     | 360                       |
|           | 2  | Internationale Nederlanden Bank               | AA                       | A-1+                     | 360                       |
|           | 3  | Rabobank Nederland NV                         | AAA                      | A-1+                     | 540                       |
|           |    |                                               |                          |                          | 1.260                     |
| Irlanda   | 1  | Allied Irish Banks                            | AA-                      | A-1+                     | 270                       |
|           | 2  | Bank of Ireland                               | AA-                      | A-1+                     | 270                       |
|           |    |                                               |                          |                          | 540                       |
| Italia    | 1  | Banca Cassa di Risparmio di Torino SpA        | A                        | A-1                      | 90                        |
|           | 2  | Banca Commerciale Italiana Spa                | A+                       | A-1+                     | 180                       |
|           | 3  | Banca Monte dei Paschi di Siena SpA           | A+                       | A-1                      | 180                       |
|           | 4  | Cassa di Risparmio delle Province Lombarde    | A+                       | A-1                      | 180                       |
|           | 5  | Credito Italiano Spa                          | A                        | A-1                      | 180                       |
|           | 6  | Istituto Bancario San Paolo di Torino         | A+                       | A-1+                     | 180                       |
|           | 7  | Rolo Banca 1473                               | A+                       | A-1                      | 90                        |
|           |    |                                               |                          |                          | 1.080                     |
| Japón     | 1  | Bank of Tokyo-Mitsubishi Ltd.                 | A+                       | A-1                      | 90                        |
|           | 2  | Sanwa Bank Ltd                                | A                        | A-1                      | 90                        |
|           | 3  | Shizuoka Bank Ltd                             | AA-                      | A-1+                     | 135                       |
|           |    |                                               |                          |                          | 315                       |
| Noruega   | 1  | Christiania Bank og Kreditkasse               | A                        | A1                       | 90                        |
|           | 2  | Den Norske Bank A/S                           | A                        | A1                       | 90                        |
|           |    |                                               |                          |                          | 180                       |

(\*) Límites reducidos en un 50% por medidas complementarias de administración del riesgo bancario establecidas por la División Internacional. Dicha disminución se sustenta en clasificaciones de fortaleza financiera otorgadas por Moody's.

(\*\*) Incluye Administradores Externos de Cartera.

| PAÍS        | Nº | NOMBRE                                          | RATING DE<br>LARGO PLAZO | RATING DE<br>CORTO PLAZO | LÍMITE (**)<br>US\$ MILL. |
|-------------|----|-------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|
| Portugal    | 1  | Banco Espirito Santo e Comercial de Lisboa S.A. | A                        | A-1                      | 90                        |
|             |    |                                                 |                          |                          | 90                        |
| Reino Unido | 1  | Bank of Scotland                                | AA-                      | A-1+                     | 360                       |
|             | 2  | Barclays Bank Plc                               | AA                       | A-1+                     | 360                       |
|             | 3  | Halifax Plc                                     | AA+                      | A-1+                     | 360                       |
|             | 4  | Lloyds Bank Plc                                 | AA+                      | A-1+                     | 360                       |
|             | 5  | Midland Bank Plc                                | AA                       | A-1+                     | 360                       |
|             | 6  | National Westminster Bank Plc                   | AA                       | A-1+                     | 360                       |
|             | 7  | Royal Bank of Scotland Plc                      | AA-                      | A-1+                     | 360                       |
|             | 8  | Standard Chartered Bank                         | A                        | A-1                      | 180                       |
|             |    |                                                 |                          |                          | 2.700                     |
| Suecia      | 1  | Nordbanken AB (publ)                            | A+                       | A-1                      | 90                        |
|             | 2  | Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ)         | A                        | A-1                      | 90                        |
|             | 3  | Svenska Handelsbanken AB (publ)                 | AA-                      | A-1+                     | 270                       |
|             |    |                                                 |                          |                          | 450                       |
| Suiza       | 1  | Credit Suisse First Boston                      | AA                       | A-1+                     | 360                       |
|             | 2  | UBS AG                                          | AAA                      | A-1+                     | 540                       |
|             |    |                                                 |                          |                          | 900                       |

TOTAL 100

Bancos Elegibles Inactivos por razones operativas (no diponen de Dealing Reuter)

| PAÍS     | Nº | NOMBRE                             | RATING DE<br>LARGO PLAZO | RATING DE<br>CORTO PLAZO | LÍMITE (**)<br>US\$ MILL. |
|----------|----|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|
| Alemania | 1  | Landeskreditbank Baden-Württemberg | AAA                      | A-1+                     | 450                       |
| E. U. A. | 2  | Marine Midland Bank, NA            | A                        | A-1                      | 90                        |
|          | 3  | NationsBank, N.A.                  | AA                       | A-1+                     | 360                       |
|          | 4  | Norwest Bank Minnesota NA          | AA                       | A-1+                     | 270                       |
|          | 5  | Suntrust Bank Atlanta              | AA-                      | A-1+                     | 270                       |
| Francia  | 6  | Credit Local de France             | AA+                      | A-1+                     | 270                       |
| Holanda  | 7  | nv Bank Nederlandse Gemeenten      | AAA                      | A-1+                     | 450                       |
| Japón    | 8  | Gunma Bank Ltd                     | A                        | A-1                      | 90                        |

Bancos Elegibles Suspendidos transitoriamente por medidas preventivas de la División Internacional (\*\*\*)

| PAÍS    | Nº | NOMBRE                                | RATING DE<br>LARGO PLAZO | RATING DE<br>CORTO PLAZO |
|---------|----|---------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Francia | 1  | Credit Lyonnais (*)                   | A-                       | A-2                      |
| Italia  | 2  | Banca di Roma Spa (*)                 | A-                       | A-2                      |
|         | 3  | Cassa di Risparmio in Bologna SpA (*) | A-                       | A-2                      |
| Japón   | 4  | Bank of Yokohama Ltd. (*)             | A-                       | A-2                      |
|         | 5  | Dai-Ichi Kangyo Bank Ltd (*)          | A-                       | A-2                      |
|         | 6  | Industrial Bank of Japan Ltd (*)      | A-                       | A-2                      |
|         | 7  | Joyo Bank Ltd                         | A-                       | A-2                      |
|         | 8  | Norinchukin Bank (*)                  | A+                       | A-1                      |
|         | 9  | Sumitomo Bank Ltd (*)                 | A                        | A-1                      |

(\*) Límites reducidos en un 50% por medidas complementarias de administración del riesgo bancario establecidas por la División Internacional. Dicha disminución se sustenta en clasificaciones de fortaleza financiera otorgadas por Moody's.

(\*\*) Incluye Administradores Externos de Cartera.

(\*\*\*) Los bancos que tienen una clasificación de corto plazo de A-2 ó más baja, y aquellos bancos japoneses cuyo indicador de fortaleza financiera cae por debajo de C, son suspendidos de su elegibilidad. Esto en razón que los indicadores referidos generalmente anticipan una reducción de la clasificación de largo plazo por debajo de los márgenes autorizados por el Consejo.



BANCO CENTRAL DE CHILE

## REGLAMENTO DE PERSONAL



## BANCO CENTRAL DE CHILE

## REGLAMENTO DE PERSONAL

## I N D I C E

|                                                              | <u>Página</u> |
|--------------------------------------------------------------|---------------|
| TITULO I: DISPOSICIONES GENERALES                            |               |
| A. Introducción                                              | 1             |
| B. Jornada de trabajo                                        | 1             |
| C. Asistencia y puntualidad                                  | 3             |
| D. Feriado anual y los permisos                              | 3             |
| E. Remuneraciones                                            | 6             |
| F. Obligaciones y prohibiciones                              | 9             |
| G. Incompatibilidades y conflicto de intereses               | 12            |
| H. Medidas disciplinarias                                    | 14            |
| I. Informaciones, peticiones y reclamos                      | 14            |
| TITULO II: PLANTA DE PERSONAL                                |               |
| A. Disposiciones generales                                   | 1             |
| B. Creación y encasillamiento de cargos                      | 1             |
| C. Dotación                                                  | 2             |
| TITULO III: CONTRATACIONES, NOMBRAMIENTOS Y RETIROS          |               |
| A. Definiciones                                              | 1             |
| B. Atribuciones                                              | 2             |
| C. Ascensos y promociones                                    | 3             |
| D. Contrataciones                                            | 4             |
| E. Traslados                                                 | 6             |
| F. Interinatos                                               | 6             |
| G. Subrogaciones                                             | 6             |
| H. Renuncias y términos de contrato de trabajo               | 7             |
| TITULO IV: PERSONAL TEMPORAL                                 |               |
| A. Personal contratado a plazo fijo                          | 1             |
| B. Contratación de servicios temporales a través de empresas | 1             |
| C. Prácticas profesionales                                   | 1             |



## BANCO CENTRAL DE CHILE

Página

## TITULO V: CALIFICACIONES

|                                            |   |
|--------------------------------------------|---|
| A. Objetivos del sistema de calificaciones | 1 |
| B. Calificados                             | 1 |
| C. Calificadores                           | 1 |
| D. Responsabilidades                       | 1 |
| E. Pautas de evaluación del personal       | 2 |
| F. Factores de evaluación                  | 2 |
| G. Metas                                   | 3 |
| H. Grados de evaluación                    | 3 |
| I. Comité de Calificaciones                | 3 |
| J. Premios                                 | 3 |
| K. Evaluación ascendente                   | 4 |
| L. Reglamento operativo                    | 4 |

## TITULO VI: BENEFICIOS PARA EL PERSONAL

|                                                               |   |
|---------------------------------------------------------------|---|
| A. Disposiciones generales                                    | 1 |
| B. Créditos                                                   | 1 |
| C. Plan de Salud                                              | 2 |
| D. Seguros                                                    | 3 |
| E. Estadio y Balneario Punta de Tralca                        | 4 |
| F. Ayudas especiales                                          | 4 |
| G. Beneficio por cargas familiares con problemas de invalidez | 4 |
| H. Medallas conmemorativas por años de servicio               | 5 |

## TITULO VII: CAPACITACION

|                                                                                    |   |
|------------------------------------------------------------------------------------|---|
| A. Criterios generales                                                             | 1 |
| B. Responsabilidades                                                               | 1 |
| C. Modificaciones a programas de capacitación                                      | 2 |
| D. Capacitación en el país                                                         | 3 |
| E. Condiciones para cursos, seminarios y/o pasantías en el exterior hasta 6 meses. | 4 |
| F. Postgrados en el exterior                                                       | 5 |
| G. Condiciones para preparación y defensa de tesis doctorales                      | 6 |
| H. Cursos elegibles en el exterior                                                 | 7 |
| I. Reglamento operativo.                                                           | 7 |



BANCO CENTRAL DE CHILE

## REGLAMENTO DE PERSONAL

### TITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### A. INTRODUCCION

Las relaciones laborales entre la Institución y su personal deberán regirse por las disposiciones de su Ley Orgánica Constitucional, según se establece en su Artículo 81, y en subsidio, por las del Código del Trabajo y demás normas legales aplicables al sector privado. En ningún caso se aplicarán al personal del Banco las normas generales o especiales dictadas o que se dicten para el sector público.

Conforme a lo estipulado en el Artículo señalado, el Reglamento de Personal regulará las relaciones laborales que vinculan al Banco con sus trabajadores y deberá contener, a lo menos, normas sobre la forma en que se efectuarán los nombramientos y la provisión de cargos vacantes, los mecanismos de ascensos y promociones y los sistemas de capacitación y calificación de desempeño laboral.

##### B. JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo se entenderá como el tiempo durante el cual el trabajador deberá prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. El trabajador se encontrará a disposición del Banco desde el momento que corresponda iniciar su jornada de trabajo de conformidad a su horario de trabajo convenido.

###### 1. Distribución de la jornada ordinaria

- a) La jornada ordinaria normal de trabajo será de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, según el horario que se fije por resolución del Gerente General, el cual deberá incluir 30 minutos para colación. De esta jornada y distribución horaria deberá dejarse constancia en los respectivos contratos que se convengan con los trabajadores del Banco.

La distribución de la jornada definida por el Gerente General no se aplicará a quienes tengan convenida una distribución diferente en su contrato individual y tampoco a aquellos trabajadores que por la naturaleza de las funciones que desempeñan, se requiera que presten servicios en sábado, domingo o festivos, o que realicen sus funciones en turnos. Asimismo, tampoco se aplicará a los trabajadores excluidos de limitación de jornada, por contrato.

- b) Existirán cuatro turnos para colación, de 30 minutos cada uno, el primero de los cuales comenzará a las 12:30 y el último se iniciará a las 14:00 hrs. Corresponderá al jefe de la unidad fijar el turno de colación de cada trabajador.



BANCO CENTRAL DE CHILE

- c) El Gerente de Área podrá convenir con el trabajador, horarios diferentes al normal del Banco, para cumplir la jornada diaria, con el objeto de satisfacer las necesidades de buen funcionamiento de sus unidades. Estas situaciones deberán ser informadas oportunamente a la Gerencia de Recursos Humanos.

2. Jornadas especiales

- a) Para los vigilantes y trabajadores que se desempeñen en el Balneario Punta de Tralca la jornada ordinaria de trabajo será de 48 horas semanales, distribuida en seis días.
- b) Para los trabajadores que se desempeñen en el Estadio del Banco la jornada ordinaria de trabajo será de 45 horas semanales, distribuida en seis días.
- c) Los trabajadores cuya jornada ordinaria esté distribuida en seis días tendrán derecho a un día de descanso semanal, en compensación por las actividades desarrolladas en día domingo, y un día de descanso por cada festivo en que debieron prestar sus servicios. El trabajador deberá tener al menos un domingo de descanso en el mes.

Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana, por aplicación de lo dispuesto anteriormente, el Banco podrá acordar la forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal.

- d) Toda jornada especial de trabajo deberá pactarse en el contrato de trabajo.

3. Jornadas parciales

La jornada parcial se entenderá como aquella que sea inferior hasta en 50% en relación con la de aplicación general, y que se encuentre pactada expresamente en el Contrato de Trabajo. La jornada parcial se cumplirá en el horario que se determine de común acuerdo con el Gerente de Área, pero siempre dentro del horario normal de trabajo del Banco.

4. Jornada extraordinaria

- a) Se entenderá por jornada extraordinaria la que exceda a la pactada contractualmente.
- b) Las horas trabajadas en domingos y festivos se considerarán como extraordinarias para los efectos de su pago, siempre que excedan la jornada ordinaria semanal.
- c) No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el Gerente de Área.
- d) Toda hora extraordinaria que se trabaje deberá contar con la autorización escrita del Gerente de Área correspondiente; por consiguiente, quedará expresamente prohibido cualquier trabajo en horas extraordinarias que no cuente con la referida autorización.



BANCO CENTRAL DE CHILE

- e) Las horas extraordinarias no podrán exceder de dos por día. Para el día sábado o el sexto día, podrá autorizarse una jornada extraordinaria igual a la jornada diaria convenida en el contrato individual de trabajo.
- f) Las horas extraordinarias deberán constituir una situación de excepción, correspondiendo a los responsables de su autorización velar para que éstas sean mínimas, para lo cual podrán convenir con el trabajador o proponer al Banco, cambios en la jornada de trabajo.

C. Asistencia y Puntualidad

1. Asistencia

La asistencia diaria de los trabajadores será controlada a través de los mecanismos que establezca la Gerencia de Recursos Humanos.

2. Control del cumplimiento horario de la jornada de trabajo

Los trabajadores de la Institución deberán registrar la hora de inicio y término de la jornada de trabajo, mediante su tarjeta magnética o tarjeta de reloj control. Cualquier omisión en el registro de la hora de inicio de la jornada será considerada atraso. Al término de cada mes, los trabajadores deberán firmar sus respectivas tarjetas o planillas personales, según corresponda.

- 3. No estarán sometidos al control horario de la jornada de trabajo los trabajadores que determine la Gerencia de Recursos Humanos.

D. FERIADO ANUAL Y PERMISOS

I. DISPOSICIONES GENERALES

Antes de hacer uso de permisos por feriado legal y permisos especiales, previa conformidad del jefe que lo autoriza, el trabajador deberá cumplir con las formalidades establecidas por la Gerencia de Recursos Humanos, a más tardar el día de inicio del permiso.

En el caso de permisos por enfermedad por un día, dicha formalidad deberá ser cumplida, a más tardar el mismo día de haberse reintegrado el trabajador a sus labores.

II. FERIADO ANUAL Y PERMISOS LEGALES

1. Feriado anual

1.1. Disposiciones generales

- a) Los trabajadores con más de un año de servicio en la Institución tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con remuneración íntegra.



BANCO CENTRAL DE CHILE

- b) El primer feriado anual podrá hacerse efectivo una vez transcurrido un año desde la contratación del trabajador. No obstante, aunque no se haya cumplido el período que da derecho al uso de feriado legal, los trabajadores podrán solicitar a su jefe hacer uso de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado entre la fecha de ingreso y la fecha en que harán uso del feriado.
- c) El feriado podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos. En todo caso, el trabajador deberá hacer uso al menos del feriado correspondiente al primer período, antes de completar el año que le da derecho al tercer período. Si el trabajador dejare de pertenecer a la Institución por cualquier circunstancia, el Banco le compensará en dinero los días del feriado pendiente.
- d) Los permisos sin goce de remuneraciones no se computarán para el cálculo del feriado legal, por lo tanto, los trabajadores que hayan obtenido este tipo de permiso sólo tendrán derecho a hacer uso de su feriado anual por el período efectivamente trabajado en la Institución.
- e) Si un trabajador se viere afectado por enfermedad mientras se encuentre haciendo uso de su feriado anual, deberá hacer llegar al Departamento Desarrollo y Administración de Personal el respectivo documento de licencia médica, en el cual se acredite dicha incapacidad, dentro de los plazos legales, para los efectos de descontar del feriado aquellos días durante los cuales haya estado incapacitado para el trabajo, quedando pendiente dicho lapso a título de feriado legal.
- f) Los trabajadores que hagan uso de Becas con dedicación exclusiva, tendrán derecho a su feriado anual en conformidad a las reglas generales, imputándose a éste, en todo caso, cualquier feriado de que hayan gozado con ocasión de su Beca.

1.2. Autorizaciones

- a) Los jefes de las distintas unidades deberán efectuar las gestiones necesarias, a fin de que sus trabajadores hagan uso del feriado legal en el período correspondiente.
- b) Para hacer uso del feriado anual será preciso contar con la autorización del jefe directo. El nivel mínimo para autorizar este permiso es el de Jefe de Departamento. También podrán autorizar estos permisos respecto de los trabajadores de su dependencia, el Administrador del Estadio y el Administrador del Balneario, quienes deberán informar de éstos al Departamento Desarrollo y Administración de Personal, en el Estado de Asistencia y Puntualidad correspondiente.

1.3. Feriado progresivo

- a) Todo trabajador con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados; con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.



BANCO CENTRAL DE CHILE

- b) Los trabajadores con más de 15 años de servicios en el Banco Central, tendrán derecho a un período extra de vacaciones, que corresponderá a un día hábil por cada año que exceda de dicha antigüedad, no pudiendo ser superior en total a 22 días hábiles.

Para efectos del cálculo de estos feriados, se considerará la disposición señalada en la letra a) o en la letra b) anteriores, según sea la que más beneficie al trabajador.

2. Licencia médica

2.1. Licencia médica por enfermedad común

Las ausencias por enfermedad serán informadas por el jefe directo en el Estado de Asistencia y Puntualidad correspondiente.

Los trabajadores que falten más de un día hábil por motivos de salud deberán enviar las licencias médicas correspondientes al Departamento Desarrollo y Administración de Personal, a más tardar, el día siguiente hábil de iniciada la licencia, dentro del horario normal de trabajo.

2.2. Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Estos eventos deberán informarse al Departamento Desarrollo y Administración de Personal, por parte del accidentado o enfermo, sus familiares, médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, o cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos, dentro de las 24 horas siguientes de acontecido el hecho.

III. PERMISOS ESPECIALES CON GOCE DE REMUNERACIONES

1. Permisos especiales

- a) Los Consejeros, Gerente General, Gerentes de División, Fiscal, o Gerentes de Área podrán otorgar a los trabajadores de su dependencia permiso especial por determinadas necesidades claramente establecidas, como cambio de domicilio, duelo, enfermedad grave de un familiar directo u otra causal debidamente justificada, que obligue al trabajador a ausentarse de su trabajo.

En los casos de nacimiento o muerte de un hijo, así como en el de muerte de un cónyuge, todo trabajador tendrá derecho al menos a un día de permiso.

El Administrador del Estadio y el Administrador del Balneario podrán autorizar permisos especiales al personal de su dependencia, comunicando dichos permisos al Departamento Desarrollo y Administración de Personal en el Estado de Asistencia y Puntualidad correspondiente.

- b) Los permisos especiales con goce de remuneraciones no podrán superar los 5 días hábiles por trabajador en un año calendario. Estos días no se restarán de los correspondientes a feriado legal.



BANCO CENTRAL DE CHILE

- c) En el caso de ausencias por situaciones imprevistas, podrán autorizarse permisos especiales sin cumplir con el requisito de tener firmado el formulario de permiso al inicio del mismo. Dicho formulario deberá ser tramitado por el trabajador el mismo día de su reintegro al trabajo. Sin embargo, cuando a juicio del jefe que debe autorizar el permiso especial, el motivo que invoca el trabajador para solicitarlo no corresponde a una situación imprevista según lo señalado en la letra a) de estas disposiciones, dicho permiso será imputado a feriado legal.

#### IV. PERMISOS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

##### 1. Autorización

El Gerente General podrá conceder permiso sin goce de remuneraciones al personal que lo solicite, hasta por un plazo máximo de 6 meses. El Consejo podrá conceder permiso sin goce de remuneraciones al personal que lo solicite, por plazos superiores a 6 meses.

2. Los permisos sin goce de remuneraciones que se otorguen, durante la permanencia del trabajador en la Institución, no podrán exceder de dos años en conjunto. Para el caso de trabajadores que hayan obtenido permiso sin goce de remuneraciones para realizar estudios de postgrado o perfeccionamiento en el exterior, sin financiamiento del Banco, dicho permiso no se computará para efectos del tope indicado.
3. Durante la vigencia de permisos sin goce de remuneraciones, se suspenderá la relación laboral, y como consecuencia de ello, el pago de las remuneraciones y toda otra prestación o beneficio a que dé origen esa relación. Por lo tanto, será responsabilidad del trabajador enterar las cotizaciones correspondientes en su plan de salud o en su institución de previsión, si lo estima conveniente.

#### E. REMUNERACIONES

##### I. DISPOSICIONES GENERALES

1. Las remuneraciones de los trabajadores del Banco estarán relacionadas con la estructura de cargos del Banco, que consta de 14 categorías. Estas categorías tienen denominación numérica, desde la 1 a la 14, siendo la categoría 1 la más alta, en la jerarquía de importancia relativa de los cargos en la Institución.

Cada categoría, a su vez, está dividida en 15 tramos, designados alfabéticamente, asignándosele a cada uno de ellos una Remuneración Única Mensual determinada por el Consejo, que variará entre un valor mínimo que corresponde al tramo A, y un valor máximo que equivale al tramo O.

Las modificaciones al valor de la Tabla de Remuneración Única Mensual, derivadas de la aplicación de reajustes pactados en instrumentos colectivos, serán autorizadas por el Gerente de Recursos Humanos. Toda otra modificación a estos valores deberá ser autorizada por el Consejo.



BANCO CENTRAL DE CHILE

2. Formarán parte de la remuneración de los trabajadores del Banco, los siguientes conceptos:

2.1. Remuneración Única Mensual (RUM)

Estará relacionada a la estructura de cargos del Banco, y se definirá por la remuneración establecida por el Consejo para cada categoría y tramo.

2.2. Asignación de título

El Banco Central pagará mensualmente una asignación de título equivalente al porcentaje de la remuneración única mensual que se indica, a los profesionales que se señalan:

- a) 15% para los profesionales ingenieros, abogados, contadores auditores, y estadísticos, encasillados entre las categorías 1 y 9, ambas inclusive, que tengan título profesional otorgado por una Universidad, correspondiente a una carrera de 5 o más años de estudio, o por un Instituto Profesional, reconocido por el Estado.
- b) 10% para los ingenieros de ejecución, encasillados entre las categorías 1 y 10, ambas inclusive, titulados en alguna Universidad o Instituto Profesional, reconocido por el Estado.
- c) 6% para los constructores civiles y técnicos estadísticos, encasillados entre las categorías 1 y 10, ambas inclusive, titulados en alguna Universidad o Instituto Profesional, reconocido por el Estado.

2.3 Asignación de responsabilidad

El Banco Central pagará mensualmente una asignación de responsabilidad equivalente al porcentaje de la remuneración única mensual que se indica, a los trabajadores que se desempeñen en los cargos que se señalan:

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| Gerente General           | 21% |
| Gerentes de División      | 14% |
| Gerentes                  | 12% |
| Jefes de Departamento     | 10% |
| Ministro de Fe Subrogante | 10% |
| Asesor Consejero          | 10% |
| Jefes de Area             | 8%  |
| Jefes de Sección          | 6%  |

La asignación de Ministro de Fe Subrogante será incompatible con cualquier otra asignación de responsabilidad. Si el funcionario que ejerce dicho cargo tiene otra asignación de responsabilidad, se le pagará la mayor de ellas.



BANCO CENTRAL DE CHILE

2.4. Asignación de interinato

El trabajador designado en un cargo en calidad de interino percibirá una asignación equivalente a la diferencia entre el porcentaje de asignación de responsabilidad del cargo que está ejerciendo en forma interina y el porcentaje de asignación de responsabilidad del cargo que ejerce en propiedad. El porcentaje resultante de asignación de interinato se aplicará sobre la remuneración única mensual del trabajador.

2.5. Otras asignaciones

Serán consideradas otras asignaciones:

- a) Las que se encuentren pactadas en instrumentos colectivos de trabajo, y que regirán durante la vigencia de dichos instrumentos, en las condiciones allí estipuladas.
- b) Las que el Consejo apruebe para determinados cargos específicos, en las condiciones estipuladas en el respectivo Acuerdo de Consejo.

II. ANTICIPOS DE REMUNERACIONES

1. Los trabajadores podrán solicitar anticipos de sueldo, de acuerdo con el procedimiento establecido por la Gerencia de Recursos Humanos. Los anticipos deberán ser solicitados a más tardar el último día hábil del mes anterior.

Las solicitudes que no se ajusten a los procedimientos vigentes según el plazo establecido para presentarlas, deberán ser presentadas al Gerente de Recursos Humanos, quien podrá o no autorizarlas.

2. El anticipo deberá ser otorgado y pagado en el mismo mes en que se devengue la respectiva remuneración afectada.

III. FECHA Y FORMAS DE PAGO

1. Los sueldos se pagarán en moneda de curso legal o con cheque nominativo extendido a su nombre, a solicitud del trabajador, deducidos los anticipos que el trabajador hubiere recibido a cuenta de ellos, los días 24 de cada mes, o el día hábil anterior a esa fecha, en caso de que fuere sábado, domingo o festivo. Las horas extraordinarias se pagarán junto con el sueldo. Los anticipos de sueldo se pagarán el día 8 de cada mes o el día hábil anterior si éste fuere festivo.
2. A solicitud del trabajador, la Gerencia de Recursos Humanos podrá depositar el sueldo, el pago de horas extraordinarias, los anticipos de sueldo o cualquier otro pago en beneficio del trabajador, en cualquiera de las siguientes cuentas, a elección del trabajador:
  - a) La cuenta corriente bancaria que el trabajador tenga abierta en un banco comercial de la plaza.



BANCO CENTRAL DE CHILE

- b) La cuenta que el Banco convenga con un banco comercial para uso de tarjeta de cajero automático por parte del trabajador, sin costo para éste.
- 3. Los trabajadores deberán dejar constancia con su firma de la recepción de su remuneración, en los medios que provea la Gerencia de Recursos Humanos para este fin.

F. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

I. OBLIGACIONES

Por la naturaleza de las funciones asignadas al Banco Central, su personal debe responder a un nivel de excelencia en su rendimiento y exhibir, al mismo tiempo, patrones de conducta intachables en todo aquello que compromete el desempeño laboral. Constituirá principal obligación de los trabajadores del Banco el cumplimiento de las estipulaciones contenidas en el Contrato de Trabajo, en el presente Reglamento de Personal y en las disposiciones legales, debiendo acatar las obligaciones, prohibiciones e instrucciones que imparta el Banco y los jefes respectivos, que sean propias del buen desempeño y funcionamiento de la Institución.

Entre las obligaciones de los funcionarios del Banco Central estarán las siguientes:

- a) Cumplir la jornada ordinaria de trabajo y dedicar ese tiempo al desempeño exclusivo de su empleo.
- b) En caso de ausencia por enfermedad, deberá dar aviso a su jefe directo o a la Gerencia de Recursos Humanos, dentro de las dos primeras horas de la jornada de trabajo.
- c) Cuando necesite ausentarse de sus labores, deberá solicitar permiso al jefe directo (o a quien corresponda según el tipo de permiso), quien podrá autorizarlo o rechazarlo.
- d) Registrar diariamente tanto la hora de llegada como la hora de salida en el medio que determine la Gerencia de Recursos Humanos. No estarán obligados a este control los trabajadores a que se refiere el punto C-3 del presente Título.
- e) Cumplir las instrucciones que impartan sus jefes, en tanto no contravengan las leyes, el respectivo Contrato de Trabajo o este Reglamento.
- f) Conocer y respetar toda norma interna sobre métodos de trabajo u operaciones que deba realizar.
- g) Ser respetuoso con sus superiores, subalternos y compañeros de trabajo, y con los clientes y público en general.
- h) Mantener una conducta correcta y adecuada presentación personal dentro del recinto del Banco.



BANCO CENTRAL DE CHILE

- i) Usar los uniformes de trabajo en los términos y condiciones dispuestas por el Banco.
- j) Mantener reserva de las situaciones y negocios que directa o indirectamente se relacionen con el Banco y que por su cargo o funciones llegare a conocer, así como guardarle fidelidad.
- k) No contravenir la política de conflicto de intereses, señalado en el punto G.II de este título.
- l) Informar a sus superiores de cualquier irregularidad, acto o hecho perjudicial a los intereses del Banco.
- m) Cuidar y mantener los bienes del Banco y aquellos que le sean asignados para desempeñar sus funciones.
- n) Dar cumplimiento íntegro y oportuno a sus obligaciones pecuniarias derivadas de letras de cambio, pagarés, cheques u otros efectos de comercio en los cuales aparezca como suscriptor, girador, aceptante, aval, codeudor solidario o fiador.
- ñ) Comunicar al Departamento Desarrollo y Administración de Personal, dentro del plazo de 48 horas, el cambio de domicilio u otro antecedente que altere los datos consignados en el respectivo Contrato de Trabajo.

## II. PROHIBICIONES

Estará prohibido a los trabajadores del Banco:

- a) Obtener para sí o para personas vinculadas a sus intereses, beneficios que se deriven de operaciones que deba desarrollar en representación del Banco en el ejercicio de sus funciones. En caso de que esto llegare a suceder, deberá comunicárselo previamente a su jefe directo, y abstenerse de participar en dicha operación.
- b) Efectuar propaganda política o religiosa en el recinto o lugar de trabajo.
- c) Usar los vehículos y bienes del Banco para fines ajenos al servicio, salvo con autorización escrita.
- d) Ingresar vehículos particulares al recinto del Banco, sin previa autorización.
- e) Ingresar al Banco después de las horas normales de trabajo, o en los días sábados, domingos y festivos, sin autorización de su Jefe de Departamento o Gerente. Esta última prohibición no afectará al personal que se desempeña en cargos de ejecutivos o jefaturas, requiriéndose en los demás casos la autorización del Jefe del Departamento Seguridad.



BANCO CENTRAL DE CHILE

- f) Permanecer en el lugar de trabajo fuera del horario normal, sin autorización previa.
- g) Ausentarse durante las horas de trabajo sin permiso de su jefe directo o de quien lo subrogue.
- h) Alterar los registros de asistencia, propios o ajenos, o cualquiera de los sistemas de control establecidos por el Banco.
- i) Alterar o destruir libros o documentos de importancia, o causar daño o alteraciones de datos, en archivos magnéticos y sistemas computacionales.
- j) Dañar elementos de seguridad e higiene instalados en el Banco, o información destinada a la prevención de riesgos.
- k) Operar, intervenir maquinarias o equipos sin la debida autorización.
- l) Destruir o dañar intencionalmente elementos que proporcione el Banco para su uso personal.

III. INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES QUE IMPONE EL CONTRATO

Se considerará incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato de Trabajo por parte del trabajador, entre otras, las siguientes:

- a) No acatar las instrucciones que reciba de sus jefes y que estén de acuerdo con el respectivo Contrato de Trabajo.
- b) Presentarse a trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia del alcohol o drogas.
- c) Introducir sin autorización bebidas alcohólicas a los lugares de trabajo, drogas y otros elementos análogos.
- d) Alterar libros, archivos manuales o magnéticos, o documentos de importancia.
- e) Obtener una Calificación global de desempeño "Insuficiente".
- f) Registrar más de 20% de atrasos respecto de los días trabajados en el mes, sin causa justificada.
- g) Registrar la hora de ingreso o de salida de otro funcionario.
- h) No registrar la hora de ingreso o salida, estando obligado a hacerlo, o adulterar dichos registros.
- i) La falta de cumplimiento íntegro y oportuno de sus obligaciones pecuniarias, incluidas aquellas derivadas de letras de cambio, pagarés, cheques u otros efectos de comercio en los cuales aparezca como suscriptor, girador, aceptante, aval, codeudor solidario o fiador.



BANCO CENTRAL DE CHILE

- j) Transgredir las disposiciones relativas a Incompatibilidades.
- k) Transgredir la política sobre Conflictos de Intereses.

G. INCOMPATIBILIDADES Y CONFLICTO DE INTERESES

I. INCOMPATIBILIDADES

1. La calidad de trabajador del Banco Central de Chile, es incompatible con:
  - a) Todo empleo, trabajo o servicio retribuido con fondos fiscales o municipales.
  - b) La participación en la propiedad, en la gestión o incluso como empleado o asesor de instituciones bancarias, financieras o de crédito, sean públicas o privadas.
  - c) Las funciones de consejero, director, o trabajador de instituciones fiscales, semifiscales, empresas del Estado y, en general, con todo servicio público creado por ley, salvo en los casos en que el funcionario actúe como representante del Banco Central.
  - d) El ejercicio del comercio exterior, sea como empresario individual o como socio, administrador, director, apoderado, trabajador o asesor de sociedades cuyo objeto sea la exportación, la importación, o la realización de operaciones de cambios internacionales.
2. Los trabajadores de la Institución no podrán intervenir (tomar parte en un asunto, interponer su autoridad, interceder o mediar por otros) en actividades particulares cuya finalidad diga relación con las funciones del Banco Central de Chile, y de las cuales se deriven beneficios pecuniarios para ellos, su cónyuge o sus parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad inclusive.
3. Las incompatibilidades señaladas no regirán para las labores docentes o académicas.  
Los trabajadores de la Institución requerirán autorización previa para participar en seminarios o publicar artículos sobre materias económicas y otras afines al Banco, de acuerdo a las políticas definidas por el Consejo.



BANCO CENTRAL DE CHILE

## II. CONFLICTO DE INTERESES

La política del Banco relativa a conflicto de intereses está basada en que los funcionarios eviten todo conflicto que pueda surgir entre sus propios intereses y los del Banco, en las relaciones con proveedores, bancos, sociedades financieras, casas de cambio, exportadores, importadores y toda otra organización o personas que deseen, busquen o estén realizando actividades comerciales con el Banco.

Se considerará en conflicto con los intereses del Banco, entre otras situaciones posibles, que:

1. Un empleado o su cónyuge tenga participación en cualquier organización que realice operaciones con el Banco que presente la oportunidad de otorgar o recibir un tratamiento preferencial, excepto si se hace con el consentimiento de la Gerencia General, o en los casos en que estos intereses comprendan acciones y/o instrumentos financieros de empresas cotizadas y transadas en el mercado, por un valor que no supere el 5% de la propiedad, sujeto lo anterior al punto 4 siguiente.

2. Un empleado o su cónyuge compre, venda o arriende al Banco, bienes, dispositivos o equipos, o servicios ajenos a los derivados del contrato de trabajo.

Un empleado o su cónyuge compre, venda o arriende bienes, dispositivos o equipos o servicios ajenos a los derivados del contrato de trabajo, a cualquier institución, empresa o persona que sea, o vaya a ser, contratista, proveedor o cliente del Banco, con evidente provecho personal de su posición o vinculación con el Banco.

3. Un empleado ejerza como ejecutivo, miembro, consultor o director de cualquier otra empresa, o institución que realice negocios u operaciones con el Banco.
4. Un empleado sin la debida autoridad, facilite información confidencial a terceros, o simplemente utilice esta información de dominio privado para provecho personal y/o de su cónyuge o sus parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad inclusive, y no en el mejor interés del Banco como, por ejemplo, para adquirir o vender participación en alguna empresa involucrada en alguna operación con el Banco; o para efectuar compra y/o venta de divisas, o para efectuar compra y/o venta de instrumentos financieros con evidente provecho por utilización de información confidencial.

Toda información relativa a política económica u otras materias propias de la función del Banco será confidencial hasta el momento en que es comunicada al mercado o al público a través de los canales oficiales del Banco.



BANCO CENTRAL DE CHILE

5. Un empleado acepte, en condiciones distintas a las autorizadas por la Gerencia General, regalos de personas, instituciones o empresas que estén efectuando o busquen efectuar operaciones o transacciones comerciales con el Banco. Que efectúe operaciones o transacciones comerciales en condiciones diferentes a las del mercado con empresas que realizan operaciones con el Banco. O que acepte, en condiciones distintas a las autorizadas por la Gerencia General, invitaciones con gastos pagados por personas, instituciones o empresas que estén efectuando o busquen efectuar operaciones con el Banco.

Cualquier excepción a las presentes normas deberá ser autorizada por el Gerente General.

#### H. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

1. Aquellas conductas de los trabajadores que infringen las obligaciones o prohibiciones contenidas en normas legales o normas administrativas del Banco, podrán ser causal de término de contrato de trabajo o de sanción administrativa, dependiendo de la gravedad de la falta. Cualquier investigación especial requerida para el establecimiento o esclarecimiento de dichas conductas será ordenada por el Gerente General a la Fiscalía o a la Revisoría General del Banco. Sea cual fuere el procedimiento establecido para realizar dichas investigaciones, deberá contemplar al menos la citación del afectado, y la posibilidad de éste de formular descargos, los que serán tenidos en cuenta para su resolución.
2. Las medidas disciplinarias serán las siguientes:
  - a) Amonestación verbal: Consistirá en una reprensión privada hecha personalmente al trabajador afectado, sin dejarse constancia de ella en su Carpeta de Antecedentes.
  - b) Amonestación por escrito simple: Consistirá en una reprensión formal hecha al trabajador afectado, dejándose constancia de lo anterior en su Carpeta de Antecedentes.
  - c) Amonestación escrita grave: Además de lo estipulado para el caso de amonestación por escrito simple, implicará una comunicación a la respectiva Inspección del Trabajo.
  - d) Término del contrato de trabajo.

#### I. INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

1. La Gerencia de Recursos Humanos proporcionará la información que soliciten los trabajadores acerca de materias relacionadas con sus derechos y obligaciones.
2. El Banco proporcionará la información que considere que debe ser conocida por todos los trabajadores, a través de circulares informativas, mensajes de correo electrónico, publicaciones o avisos en ficheros dispuestos para tal efecto.
3. Los trabajadores deberán plantear sus peticiones y reclamos directamente a su jefe o Gerente de Área. Adicionalmente, podrán recurrir al Gerente de Recursos Humanos, previo cumplimiento de las instancias anteriores.



BANCO CENTRAL DE CHILE

## REGLAMENTO DE PERSONAL

### TITULO II

#### PLANTA DE PERSONAL

##### A. DISPOSICIONES GENERALES

1. Según lo estipula el Artículo 18 de la Ley Orgánica Constitucional del Banco, corresponderá al Consejo establecer la estructura administrativa de la Institución y la planta de personal; fijar las remuneraciones y cualquier otro estipendio o beneficio del personal del Banco.
2. Los cargos que establece específicamente la Ley Orgánica del Banco son los siguientes:
  - a) Presidente, Vicepresidente y Consejeros, quienes conforman el Consejo del Banco, y son nombrados en su calidad de Consejeros por el Presidente de la República, previo acuerdo del Senado. Para efectos de este Reglamento, las personas que ejercen estos cargos no formarán parte del personal ni de la dotación del Banco.
  - b) Gerente General, Fiscal y Revisor General del Banco.
  - c) Ministro de Fe.
  - d) Empleados superiores de la Institución. Para efectos de lo dispuesto en el N° 6 del Artículo 18 de la Ley Orgánica del Banco, se entenderá que tienen el carácter de empleados superiores de la Institución todos aquellos funcionarios que ejercen cargos ejecutivos, encasillados entre las categorías 1 a la 5 de la estructura de cargos del Banco, ambas inclusive.
3. Formarán la planta de personal del Banco todos aquellos trabajadores que tengan un contrato de trabajo a plazo indefinido con el Banco.

##### B. CREACION Y ENCASILLAMIENTO DE CARGOS

1. Existirán los siguientes grupos de cargos:
  - a) Ejecutivos, que comprende los cargos que se indican a continuación o cualquier otro que se cree entre las categorías 1 a la 5 de la estructura de cargos del Banco, ambas inclusive:

Gerente General  
Fiscal  
Ministro de Fe  
Gerentes de División  
Gerentes de Área  
Revisor General  
Tesorero General  
Abogado Jefe  
Economista Jefe



BANCO CENTRAL DE CHILE

- b) Jefaturas: se entenderá que desempeñan cargos de jefaturas todos aquellos funcionarios que ejercen cargos de: Jefes de Departamento, Jefes de Sección, Jefes de Área, y otros cargos equivalentes. Se entenderá como otros cargos de jefaturas equivalentes, todos aquellos que se creen con asignación de responsabilidad equivalente a la de Jefe de Departamento, Jefe de Sección o Jefe de Área, como por ejemplo: Auditor Jefe, Bibliotecario Jefe, Administrador Estadio, Administrador Balneario, Administrador Casino, y otros.
  - c) Profesionales
  - d) Secretarías
  - e) Administrativos
  - f) Seguridad
  - g) Servicios
2. La categoría de cada cargo corresponderá a aquella establecida en el Sistema de Evaluación de Cargos, y deberá estar dentro de los rangos que se indican a continuación para cada grupo de cargos:

| Grupo de cargo  | Rango de categorías |
|-----------------|---------------------|
| Ejecutivos      | Categoría 1 a 5     |
| Jefaturas       | Categoría 6 a 9     |
| Profesionales   | Categoría 7 a 10    |
| Secretarías     | Categoría 9 a 12    |
| Administrativos | Categoría 10 a 13   |
| Seguridad       | Categoría 10 a 13   |
| Servicios       | Categoría 10 a 14   |

3. Corresponderá al Consejo la creación y supresión de cargos ejecutivos y de jefaturas.

Corresponderá al Gerente General la creación y supresión del resto de los cargos del Banco.

C. DOTACION

- 1. La dotación máxima de la planta del Banco será aprobada por el Consejo, a proposición del Gerente General.
- 2. El Gerente General podrá autorizar modificaciones a la dotación máxima por unidades y/o por tipos de cargos, dentro del margen de dotación máxima del Banco autorizada por el Consejo.



BANCO CENTRAL DE CHILE

## REGLAMENTO DE PERSONAL

### TITULO III

#### CONTRATACIONES, NOMBRAMIENTOS Y RETIROS

##### A. DEFINICIONES

Las definiciones adoptadas por el Banco relevantes para las materias normadas en este Título serán las siguientes:

**Cargo:** Conjunto de funciones necesarias para lograr las metas y objetivos de la unidad respectiva, y que pueden ser desempeñadas por una o más personas.

**Contratación:** Formalización de la incorporación de un nuevo empleado al Banco, a través de la firma de un contrato de trabajo.

**Ascenso:** Transferencia de una persona a un cargo de mayor categoría dentro del Banco.

**Promoción:** Aumento del tramo de la remuneración de una persona dentro de la categoría del cargo que desempeña.

**Nombramiento:** Designación de una persona en un cargo determinado.

**Traslado:** Transferencia de una persona a otra unidad, manteniendo el mismo cargo.

**Subrogación:** Transferencia transitoria de una persona a un cargo de mayor jerarquía, por ausencia del titular.

**Interinato:** Transferencia transitoria de una persona a un cargo de mayor jerarquía, por vacancia del titular.

Los movimientos de personal a que se refieren los puntos siguientes se cursarán formalmente por Acuerdo del Consejo, Resolución del Gerente General, o Resolución del Gerente de Recursos Humanos, según las atribuciones que se indican en el punto B siguiente.



BANCO CENTRAL DE CHILE

B. ATRIBUCIONES

I. Contratación, Nombramiento, Promoción y Ascenso del Personal

1. El Consejo acordará la contratación, nombramiento, promoción y ascenso del personal que se desempeñe en cargos ejecutivos, comprendidos entre las categorías 1 a la 5, ambas inclusive.
2. El Gerente General está facultado para decidir la contratación, nombramiento, promoción y ascensos del personal que desempeñe cargos de jefaturas y resto del personal.

II. Renuncias voluntarias

1. Corresponderá al Consejo aceptar las renuncias voluntarias que presenten los ejecutivos encasillados en las categorías 1 a la 5, ambas inclusive.
2. El Gerente General estará facultado para aceptar las renuncias voluntarias que presenten las personas que desempeñen cargos de jefaturas.
3. El Gerente de Recursos Humanos estará facultado para aceptar las renuncias voluntarias que presente el resto del personal.

III. Términos de contrato por causales distintas a renuncia voluntaria

1. Corresponderá al Consejo acordar poner término al contrato de trabajo de las personas que desempeñen cargos ejecutivos, encasillados entre las categorías 1 a la 5, ambas inclusive.
2. El Gerente General estará facultado para resolver el término del contrato de trabajo por causales distintas a renuncia voluntaria, de aquellas personas que desempeñen cargos de jefaturas y del resto del personal.
3. El Gerente General estará facultado para pagar a los trabajadores cuyo contrato de trabajo termine por la causal indicada en el Número 1 del Artículo N° 159 del Código del Trabajo, es decir, por mutuo acuerdo de las partes, una indemnización equivalente a un mes de su última remuneración devengada aumentada en un 20%, por cada año y fracción no inferior a seis meses de servicios efectivos prestados continuamente al Banco Central. Para los trabajadores contratados el 14 de agosto de 1981 o con posterioridad, su indemnización estará afectada al límite máximo establecido en el Artículo N° 163 del Código del Trabajo de 1994.

Para los efectos del cálculo del monto de esta indemnización se entenderá por última remuneración la definida para estos efectos en los instrumentos Colectivos de Trabajo vigentes.



BANCO CENTRAL DE CHILE

IV. Delegación de atribuciones

El Gerente General podrá delegar en el Gerente de Recursos Humanos, todas o algunas de las atribuciones que le han sido asignadas en este Reglamento de Personal.

C. ASCENSOS Y PROMOCIONES

1. Ascensos

Para proveer un cargo vacante autorizado, se buscará de preferencia internamente a la persona que cumpla los requisitos que se especifiquen para el cargo. Una vez agotada esta instancia, se recurrirá a contratación externa; también se podrá realizar simultáneamente concurso interno y externo.

1.1. Los ascensos a cargos de ejecutivos se producirán cuando el Consejo determine proveer los cargos vacantes con personal del Banco, de acuerdo al procedimiento que éste determine libremente. Los ascensos a cargos de Jefes de Departamento se originarán por la existencia de cargos vacantes, de acuerdo al mecanismo que determine el Gerente General.

1.2. Los ascensos a otros cargos se producirán por la existencia de cargos vacantes autorizados, de acuerdo con el procedimiento que se indica más adelante.

a) Procedimiento de selección interna

La selección interna será efectuada por la Gerencia de Recursos Humanos a través de concurso interno, o en casos excepcionales, por la solicitud de ascenso de un funcionario por parte del Gerente de División o Gerente de Área no dependiente de División.

La Gerencia de Recursos Humanos verificará, para todos los postulantes, el cumplimiento de los requisitos para el cargo. Considerará antecedentes de calificaciones, capacitación y otros que se consideren necesarios, y someterá al o los candidatos preseleccionados a entrevistas psicológicas y a entrevistas con los ejecutivos que corresponda, según el tipo de cargo a llenar.

Cuando se trate de concurso interno, la Gerencia de Recursos Humanos deberá presentar a la instancia que resuelva, un ranking de los mejores candidatos, con una proposición de la Gerencia de Recursos Humanos y de la Gerencia respectiva.

b) Aumento de remuneraciones por ascenso

La Gerencia de Recursos Humanos deberá efectuar una proposición de aumento de remuneración, a la instancia de decisión que corresponda según el tipo de cargo, considerando su categoría en la estructura del Banco, la experiencia y renta actual del postulante, y la renta de mercado para cargos similares. En ningún caso la renta propuesta será inferior a la renta mínima de contratación para el respectivo cargo.



BANCO CENTRAL DE CHILE

2. Promociones

En el proceso anual de revisión de rentas se analizarán las proposiciones presentadas por los Gerentes de División o Gerentes de Área no dependientes de División.

El proceso de revisión de rentas podrá dar origen a promociones. Excepcionalmente, en este proceso podrán presentarse solicitudes de ascensos, debidamente fundamentados. Estas proposiciones deberán contener la individualización de los funcionarios a quienes se solicita aumento de renta, los fundamentos de la proposición, de acuerdo a los criterios que determine el Gerente General, y la renta (o la categoría y tramo) que se propone para cada funcionario.

D. CONTRATACIONES

1. Las actividades de reclutamiento, selección y contratación de personal serán desarrolladas de acuerdo a las políticas que establezca el Gerente General.
2. Se encuentran inhabilitados para ser contratados en la planta permanente del Banco, cualesquiera de las personas que tengan, con trabajadores del Banco, alguno de los parentescos que se indican a continuación: padres, hijos, cónyuge y hermanos.
3. Proceso de reclutamiento y selección
  - 3.1. Para proveer vacantes de ejecutivos, se procederá de acuerdo con el mecanismo que determine el Consejo en cada oportunidad. Para proveer vacantes de asesor o secretaria de exclusiva confianza de consejero, se procederá según el mecanismo que determine el respectivo consejero.
  - 3.2. Para proveer vacantes a través de selección externa para cargos distintos a los señalados en el párrafo anterior, se requerirá de la autorización del Presidente y del Gerente General del Banco, y se procederá de acuerdo con lo siguiente:
    - a) El Gerente de División o Gerente de Área no dependiente de División deberá solicitar la provisión de vacantes a la Gerencia de Recursos Humanos, incluyendo requisitos y funciones del cargo a llenar, y nombres y currículum de los postulantes si los hubiere.
    - b) El reclutamiento para selección externa será realizado a través de los siguientes mecanismos alternativos o una combinación de ellos: avisos de prensa, peticiones a Universidades, programa profesionales jóvenes, selección de currículum recibidos directamente en la Gerencia de Recursos Humanos, y/o currículum presentados por personal o autoridades del Banco.



BANCO CENTRAL DE CHILE

- c) La selección se efectuará sobre la base de los resultados de los siguientes antecedentes:
- Preselección de currículum de postulantes que cumplen los requisitos establecidos.
  - Antecedentes personales solicitados (certificado de antecedentes e informes comerciales).
  - Entrevistas por parte del Gerente de Recursos Humanos y del Gerente del Área respectiva.
  - Exámenes médicos.
  - Entrevista y examen psicológico.
- d) La recomendación de contratación deberá incluir la recomendación efectuada por el Gerente de Recursos Humanos y el Gerente del Área respectiva, y la del Gerente de División si procede.

4. Remuneración de contratación

4.1. La remuneración de los ejecutivos será fijada por el Consejo

4.2. La remuneración del resto del personal la propondrá la Gerencia de Recursos Humanos, a la instancia de aprobación que corresponda, de acuerdo a la experiencia del postulante, la categoría del cargo, la renta de mercado para cargos similares, y teniendo en consideración los siguientes niveles mínimos de ingreso para personal sin experiencia:

a) Profesionales

Egresados de las carreras de:

|                                   |                 |
|-----------------------------------|-----------------|
| Ingeniería, Derecho y Estadística | Cat. 10 tramo D |
| Contadores Auditores              | Cat. 10 tramo B |
| Ingeniería de Ejecución           | Cat. 10 tramo B |
| Resto de los profesionales        | Cat. 10 tramo A |

Titulados:

|                                         |                 |
|-----------------------------------------|-----------------|
| Ingenieros, Abogados y Estadísticos     | Cat. 9 tramo D  |
| Contadores Auditores                    | Cat. 9 tramo B  |
| Ingenieros de Ejecución                 | Cat. 10 tramo D |
| Bibliotecarios, y Técnicos Estadísticos | Cat. 10 tramo A |
| Resto de los profesionales              | Cat. 9 tramo A  |

A los profesionales que además acrediten tener grados de Master o Doctor en Economía, Administración o Finanzas otorgados por universidades de reconocido prestigio, podrá fijárseles la remuneración única mensual mínima de acuerdo a lo siguiente:

|                         |                |
|-------------------------|----------------|
| Titulados con Master    | Cat. 8 tramo F |
| Titulados con Doctorado | Cat. 7 tramo H |

- b) Secretarias Cat. 12 tramo A
- c) Administrativos Cat. 13 tramo D
- d) Vigilantes Cat. 13 tramo A
- e) Asistentes de servicio Cat. 14 tramo A



BANCO CENTRAL DE CHILE

III. TRASLADOS

Los traslados serán cursados por la Gerencia de Recursos Humanos, previa consulta a los Gerentes de las áreas de origen y de destino del funcionario.

F. INTERINATOS

- 1. En caso de vacancia de un cargo, un funcionario podrá ser nombrado en forma interina en dicho cargo, hasta que éste se provea con un titular, a través de nombramiento por Acuerdo del Consejo o Resolución del Gerente General, según las atribuciones señaladas en este Reglamento.
- 2. El trabajador designado en calidad de interino percibirá una asignación de interinato en los términos estipulados en el Título I de este Reglamento, mientras se encuentre desempeñando el cargo.

G. SUBROGACIONES

- 1. Las subrogaciones de cargos de jefaturas por ausencia u otra imposibilidad de ejercer funciones del titular, se ajustarán al siguiente orden:

| CARGO TITULAR       | SUBROGANTE                                                                                                                                                                                              |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Presidente          | Vicepresidente, y a falta de éste, por el Consejero que corresponda según el orden que señale el Consejo. Si éste no hubiere fijado dicho orden, la subrogación corresponderá al Consejero más antiguo. |
| Vicepresidente      | El Consejero que el Consejo designe.                                                                                                                                                                    |
| Gerente General     | El titular en el cargo de Gerente de División Gestión y Desarrollo, y a falta de éste, el titular en el cargo de Fiscal.                                                                                |
| Ministro de Fe      | Ministro de Fe Subrogante                                                                                                                                                                               |
| Fiscal              | Abogado Jefe                                                                                                                                                                                            |
| Revisor General     | Auditor Jefe                                                                                                                                                                                            |
| Gerente de División | Gerente de Área de su dependencia que él designe.                                                                                                                                                       |
| Gerente de Área     | Jefe de Departamento de su dependencia que él designe.                                                                                                                                                  |



BANCO CENTRAL DE CHILE

Jefe de Departamento,  
Jefe de Sección o  
Jefe de Área

Serán designados por el Gerente de Área  
que corresponda.

Jefe Departamento Seguridad

Será designado por el Gerente de División  
Gestión y Desarrollo.

2. Toda subrogación de cargos deberá ser comunicada por escrito por el titular o subrogante a las distintas jefaturas de la unidad, incluido el Gerente de División respectivo, y a la Gerencia de Recursos Humanos.

En el caso de subrogaciones de Gerentes de División y Gerentes, éstas deberán ser comunicadas por escrito a la Gerencia General.

## H. RENUNCIAS Y TERMINOS DE CONTRATO DE TRABAJO

### 1. Renuncias voluntarias

- a) Deberán ser presentadas por escrito a las instancias que corresponda, según las atribuciones señaladas en este Reglamento, con a lo menos 30 días de anticipación. En todo caso, es facultad de la autoridad correspondiente aceptar una renuncia voluntaria en un plazo menor al indicado precedentemente.
- b) La carta de renuncia deberá cumplir con alguna de las formalidades siguientes:
  - Ser firmada por el trabajador y por el Presidente del Sindicato en aquellos casos de funcionarios sindicalizados.
  - Respecto del personal no sindicalizado, el documento deberá ser firmado y ratificado por el trabajador ante un Notario Público de la localidad.

### 2. Términos de contrato por causales distintas a renuncia voluntaria

Los términos de contrato por causales indicadas en el Código del Trabajo, distintas a renuncia voluntaria, serán cursadas por Acuerdo de Consejo o Resolución del Gerente General, según las atribuciones señaladas en este Reglamento.



BANCO CENTRAL DE CHILE

## REGLAMENTO DE PERSONAL

### TITULO IV

#### PERSONAL TEMPORAL

##### A. PERSONAL CONTRATADO A PLAZO FIJO

Corresponderá al servicio prestado temporalmente con vínculo de subordinación y dependencia, por un período de tiempo predeterminado.

El personal contratado bajo esta modalidad deberá suscribir el contrato correspondiente y se registrará por las normas generales en cuanto a obligaciones, prohibiciones, deberes y responsabilidades. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad tendrán derecho solamente a los beneficios que se estipulen expresamente en su contrato de trabajo.

Las autorizaciones de contratación, se registrarán por las disposiciones generales establecidas para el personal de planta.

##### B. CONTRATACION DE SERVICIOS TEMPORALES A TRAVES DE EMPRESAS

El Gerente de Recursos Humanos podrá contratar servicios temporales a través de empresas, para proveer a las distintas unidades de dotación de reemplazo por necesidades derivadas de vacaciones, ausencias prolongadas por enfermedad, y otras, cuyas funciones no puedan ser absorbidas por personal del Banco.

##### C. PRACTICAS PROFESIONALES

1. Los estudiantes o egresados de Universidades o Institutos Profesionales que de conformidad a las exigencias de los respectivos planes de estudios, deban realizar prácticas de su especialidad relacionadas con las funciones del Banco, podrán realizarlas en la Institución hasta por un período máximo de seis meses.
2. Las prácticas profesionales se realizarán preferentemente en período de vacaciones, entre los meses de diciembre a marzo.
3. Las solicitudes de práctica profesional deberán canalizarse a la Gerencia de Recursos Humanos a través de las unidades que estimen aconsejable conceder dicha facilidad.  
La Gerencia de Recursos Humanos aprobará o rechazará las solicitudes, para lo cual requerirá de los interesados los antecedentes que estime conveniente, y en todo caso, exigirá un certificado del establecimiento educacional respectivo, en que se acredite la obligatoriedad de realizar la práctica y su duración.



BANCO CENTRAL DE CHILE

4. Las prácticas no serán remuneradas. Sin embargo, el Banco podrá proporcionar al alumno en práctica, colación y movilización, o una asignación compensatoria de dichos beneficios, la cual se deberá convenir anticipada y expresamente, lo que no constituirá remuneración para efecto legal alguno.
5. En el evento que se acuerde una asignación compensatoria, el monto mensual de ésta será fijada, al inicio del período anual de prácticas, por el Gerente General.
6. Ninguna persona podrá realizar prácticas en el Banco, sin la autorización previa de la Gerencia de Recursos Humanos y sin sujeción a las presentes normas. Los jefes de las unidades respectivas serán responsables de velar por el cumplimiento de estas disposiciones.
7. Las prácticas deberán ser evaluadas por el Jefe de la Unidad donde éstas se realicen, e informadas por escrito a la Gerencia de Recursos Humanos.



BANCO CENTRAL DE CHILE

## REGLAMENTO DE PERSONAL

### TITULO V

#### CALIFICACIONES

##### A. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE CALIFICACIONES

1. Evaluar el desempeño anual de cada funcionario, respecto del cumplimiento de sus funciones permanentes y de las tareas específicas encomendadas.
2. Reconocer la evolución observada durante el periodo de calificación de los méritos y deficiencias de cada funcionario.
3. Promover la contribución de los funcionarios al logro de los objetivos del Banco.
4. Entregar antecedentes para decisiones sobre desarrollo del personal.

##### B. CALIFICADOS

1. Serán calificados los funcionarios que tengan a lo menos seis meses de trabajo en el Banco, continuo o discontinuo, durante el periodo de calificación.
2. Las personas que desempeñen cargos gerenciales serán evaluados en la forma que determine el Consejo.

##### C. CALIFICADORES

Serán calificadores los Gerentes de División, Gerentes de Area y Jefes de Departamento, quienes calificarán al personal de su dependencia, con un límite de hasta 15 calificados. En el caso de unidades con más de 15 calificados, podrán calificar los jefes de sección, jefes de área, y, excepcionalmente, quien el Gerente de Area designe.

##### D. RESPONSABILIDADES

###### 1. Calificadores directos

Los calificadores directos deberán sostener a lo menos dos entrevistas con sus calificados, durante el periodo de calificación, con el objeto de conversar con los funcionarios acerca de sus deficiencias, fortalezas y potencialidades, dejando constancia escrita de este hecho. El cumplimiento de esta responsabilidad formará parte de las metas por las cuales el calificador será evaluado.



BANCO CENTRAL DE CHILE

2. Gerentes de áreas y superiores de los calificadores

Tanto el Gerente del Area como el superior inmediato del calificador deberán sostener entrevistas, a lo menos una vez al año, con cada uno de los funcionarios de su dependencia, con el objeto de conocer las inquietudes de los funcionarios y transmitirles las impresiones sobre su desempeño.

Los antecedentes relevantes de las entrevistas efectuadas, deberán ser remitidos, mensualmente, a la Gerencia de Recursos Humanos, para su incorporación a las carpetas de antecedentes de cada funcionario.

E. PAUTAS DE EVALUACION DEL PERSONAL

Existirán tres pautas de evaluación del personal, diferenciadas según se indica:

Pauta 1: Jefes de Departamento, Jefes de Sección y Jefes de Area.

Pauta 2: Profesionales y Técnicos.

Pauta 3: Administrativos Bancarios, Secretarias, Personal de Seguridad y Asistentes de Servicio.

F. FACTORES DE EVALUACION

Los factores de evaluación del personal por pauta serán:

Pauta 1: Jefaturas

- Cumplimiento de metas
- Administración de recursos
- Aporte

Pauta 2: Profesionales y Técnicos

- Cumplimiento de metas
- Aporte
- Integración al trabajo

Pauta 3: Administrativos Bancarios, Secretarias, Personal de Seguridad y Asistentes de Servicio

- Cumplimiento de funciones
- Integración al trabajo
- Productividad

La definición de los factores de evaluación se incluye en Anexo 1.



BANCO CENTRAL DE CHILE

G. METAS

1. Las jefaturas directas deberán definir, en los casos que corresponda, las metas a cumplir por los funcionarios durante el periodo de calificaciones, las que deberán ser consistentes con los planes anuales sometidos a la aprobación del Consejo, por las Gerencias de División o Gerencias de Área no dependientes de éstas.
2. El cumplimiento de las metas será controlado periódicamente por las jefaturas directas de los calificados, debiendo quedar dichas evaluaciones debidamente documentadas.

H. GRADOS DE EVALUACION

Existirán tres grados de evaluación del personal, con los significados siguientes:

- Destacado: Supera notoriamente el nivel esperado.
- Bueno: Cumple el nivel esperado.
- Insuficiente: No cumple el nivel esperado.

Será funcionario "Destacado" aquel que haya sido calificado en todos los factores como "Destacado".

Será funcionario "Insuficiente" aquel que haya sido calificado al menos en dos factores como "Insuficiente".

I. COMITE DE CALIFICACIONES

Existirá un Comité de Calificaciones, cuyas funciones básicas serán:

- Resolver sobre las apelaciones del personal calificado "Insuficiente".
- Efectuar los ajustes de calificaciones, en el caso de ser acogida la apelación.

El Comité de Calificaciones estará integrado por el Gerente General, quien lo presidirá, Fiscal, Gerente de Recursos Humanos y el Gerente de la División a la que pertenece el funcionario que presenta la apelación.

J. PREMIOS

1. Para incentivar el buen desempeño de los funcionarios, podrá existir un reconocimiento económico para la unidad que concrete el cumplimiento de las metas definidas. El monto de este reconocimiento será propuesto al Consejo por el Gerente General dentro de la formulación presupuestaria.
2. El Gerente General asignará a cada División, un monto a ser distribuido por el Gerente de División para premiar el desempeño funcionario destacado en su División.



BANCO CENTRAL DE CHILE

K. EVALUACIÓN ASCENDENTE

Existirá un sistema de evaluación de las jefaturas por parte de los funcionarios con dependencia directa. Esta evaluación proporcionará antecedentes para ser puestos a disposición de las jefaturas evaluadas, con el propósito de optimizar su desempeño.

L. REGLAMENTO OPERATIVO

El Gerente General estará facultado para establecer el reglamento operativo de las normas dispuestas en este Título V.



## ANEXO 1

### DEFINICION DE FACTORES DE EVALUACION

#### 1. CUMPLIMIENTO DE METAS

Grado de cumplimiento comprobable de las metas establecidas para el cargo que desempeña, dentro de los plazos definidos y a los costos esperados.

#### 2. ADMINISTRACION DE RECURSOS

Habilidad demostrada para administrar eficientemente los recursos humanos, financieros y materiales asignados, en el cumplimiento de sus objetivos y tareas.

Habilidad demostrada para dirigir y motivar a los colaboradores hacia el logro de las metas de la unidad, administrando adecuadamente los conflictos y contribuyendo a un clima laboral armónico, acorde con los valores que se esperan de los trabajadores del Banco.

#### 3. APOORTE

Generación de productos concretos que contribuyan efectivamente al trabajo de la unidad.

Capacidad demostrada para proponer soluciones creativas e innovadoras y aplicarlas a situaciones nuevas presentadas en el desarrollo de sus funciones.

Conjunto de destrezas demostradas para analizar efectivamente la información relevante, plantear alternativas viables y tomar decisiones, usando criterios adecuados de manejo del riesgo y de la oportunidad.

#### 4. INTEGRACIÓN AL TRABAJO

Interés demostrado por el trabajo que realiza. Interés demostrado de perfeccionarse en el cumplimiento de sus obligaciones, de proponer la realización de actividades, de resolver los problemas que se le presenten y de proponer mejoras en la realización del trabajo asignado.

Capacidad demostrada para realizar trabajos en equipo. Facilidad demostrada de integración en equipos de trabajo. Grado de colaboración demostrado cuando es requerido para trabajar con grupos de personas.

Habilidad demostrada para aportar de un modo sistemático sus conocimientos, experiencia y dedicación, así como para desarrollar en su unidad sentidos de pertenencia y de colaboración mutua. Habilidad demostrada para comunicarse con pares, superiores y subalternos.



BANCO CENTRAL DE CHILE

5. CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES

Capacidad demostrada para satisfacer los requerimientos de los trabajos que le son encomendados. Capacidad demostrada para planificar, desarrollar y presentar su trabajo, en forma eficiente, en los tiempos establecidos.

Precisión y calidad demostradas con que realiza el trabajo, considerando la naturaleza de las tareas y las circunstancias en que se llevan a cabo.

6. PRODUCTIVIDAD

Volumen de trabajo realizado en los tiempos establecidos, para responder a las demandas del cargo.

Utilización eficiente de sus capacidades y de los recursos suministrados por la organización, dentro de los plazos establecidos.



BANCO CENTRAL DE CHILE

## REGLAMENTO DE PERSONAL

### TITULO VI

#### BENEFICIOS PARA EL PERSONAL

##### A. DISPOSICIONES GENERALES

1. Los trabajadores del Banco tendrán derecho a percibir los beneficios que se encuentren pactados en los respectivos Contratos o Convenios Colectivos de Trabajo, en las condiciones establecidas en ellos, y mientras éstos se encuentren vigentes.
2. El Gerente de Recursos Humanos podrá hacer extensivos a otros trabajadores, los beneficios estipulados en Contratos o Convenios Colectivos de Trabajo, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.
3. El Gerente General podrá hacer extensivos los beneficios estipulados en el Contrato o Convenio Colectivo con los ejecutivos del Banco y con los asesores de los consejeros, a quienes sean nombrados en esos cargos con posterioridad a la firma de dicho convenio o contrato.
4. El Consejo del Banco nombrará, cuando corresponda, hasta tres apoderados para que lo represente en procesos de negociación colectiva con los trabajadores representados por el Sindicato de Trabajadores, o con grupos de trabajadores no sindicalizados, según la legislación vigente.
5. El Banco otorgará a todos sus trabajadores los beneficios que se indican en este reglamento.

##### B. CREDITOS

1. Disposiciones generales
  - 1.1. El Banco Central de Chile dispondrá de créditos a favor de sus trabajadores, que serán administrados por la Gerencia de Recursos Humanos, de acuerdo a las disposiciones de los respectivos reglamentos de crédito, que serán aprobados por el Gerente General.
  - 1.2. Capacidad de endeudamiento
    - a) La capacidad de endeudamiento del trabajador estará determinada de tal forma que las cuotas de los créditos, en conjunto con otros descuentos que tenga el trabajador, no excedan del 15% de su remuneración total, y se podrán deducir de ésta, siempre que se efectúe con acuerdo escrito entre el trabajador y el Banco:



BANCO CENTRAL DE CHILE

No serán imputables para estos efectos los siguientes descuentos:

- Impuestos que graven las remuneraciones.
  - Cotizaciones de seguridad social.
  - Cuotas sindicales, conforme a las leyes que rijan dichos pagos.
- b) El monto de los créditos estará afecto al tope máximo que se señale en los respectivos reglamentos de crédito, y dentro del límite establecido por la capacidad de endeudamiento del trabajador. Los reglamentos de crédito serán aprobados por el Gerente General.

1.3. Pago de los créditos

- a) Los créditos se pagarán a través de descuento por planilla de sueldo, salvo en los casos en que este Reglamento señale específicamente un mecanismo de pago distinto.
- b) En caso de término de la relación laboral, cualquiera sea la causa, los saldos insolutos por concepto de los préstamos o créditos a que se refiere este Reglamento, se entenderán de plazo vencido; por consiguiente, el Banco estará facultado para compensarlos de los haberes que deba pagar al trabajador.
2. Los Tipos de Créditos dispuestos por el Banco serán los siguientes:

Crédito de Emergencia, Crédito Especial, Cuenta Corriente y Préstamo de Salud, Préstamos Extraordinarios de Salud y Crédito Balneario Punta de Tralca.

3. El Gerente General informará al Consejo, una vez al año, sobre las disposiciones más importantes de los respectivos reglamentos de crédito.

C. PLAN DE SALUD

1. Los trabajadores que así lo determinen podrán solicitar su afiliación y la de sus cónyuges e hijos al plan colectivo de salud que el Banco tenga convenido o celebre en el futuro con una institución de salud previsional "Isapre", siempre que todos ellos estén reconocidos como cargas familiares por el organismo competente.
2. Esta afiliación al plan colectivo de salud perdurará mientras la relación laboral entre el trabajador y el Banco se mantenga vigente a través del contrato de trabajo a plazo indefinido. Todo ello sin perjuicio del plan de salud individual convenido entre la Isapre y el trabajador.
3. El Banco contribuirá al financiamiento del plan colectivo de salud por un valor que ascenderá, por trabajador, como máximo, al equivalente de la diferencia que se produzca entre UF 4,8 y la cotización legal obligatoria para salud; cantidad que pagará o enterará mensualmente en la Isapre con la cual se encuentre convenido el plan colectivo de salud.



BANCO CENTRAL DE CHILE

4. Sin perjuicio de lo anterior, aquellos trabajadores que no deseen afiliarse al plan colectivo de salud celebrado por el Banco, podrán solicitar que éste contribuya al financiamiento del plan que hayan pactado individualmente con una Isapre. La contribución máxima del Banco también corresponderá al equivalente de la diferencia que pueda producirse entre UF 4,8 y la cotización legal obligatoria para salud que se calcula sobre la remuneración mensual imponible del trabajador, siempre que el trabajador acredite que el plan convenido con una Isapre sea de un valor mensual de UF 4,8 o más.

La solicitud de aporte a otro plan de salud se deberá presentar al Departamento Desarrollo y Administración de Personal.

D. SEGUROS

1. Seguro de Vida Colectivo

Los trabajadores del Banco Central de Chile con contrato a plazo indefinido, tendrán derecho a un seguro de vida colectivo por accidentes personales con resultado de muerte o invalidez permanente, por un monto máximo equivalente a U.F. 1.900, y en caso de muerte o invalidez permanente por enfermedad, sea ésta total o parcial, por un monto máximo equivalente a U.F. 950.

Los trabajadores deberán informar la nómina de beneficiarios del seguro al Departamento Desarrollo y Administración de Personal o a la Compañía de Seguros, según el procedimiento que determine la Gerencia de Recursos Humanos.

2. Seguro de Fidelidad Funcionaria

El Banco Central de Chile contratará un seguro de Fidelidad Funcionaria para los trabajadores del área de Tesorería que en carácter de titulares, interinos, suplentes o subrogantes, deban manipular, directa o indirectamente, cantidades significativas de dinero, para cubrir los riesgos de pérdida de dinero por efectos de error u omisión y por sustracciones indebidas.

3. Seguro Complementario de Salud

Los trabajadores podrán solicitar formar parte de la póliza que el Banco tenga convenida con una compañía aseguradora, por un seguro complementario de salud, siempre que el valor mensual del plan de salud contratado por el trabajador no sea inferior a UF 4,8.

Los trabajadores no afiliados al Plan Colectivo de Salud del Banco, y que deseen ser incorporados en la póliza de Seguro de Salud, deberán presentar en el Departamento Desarrollo y Administración de Personal, los antecedentes que acrediten el valor del plan de salud contratado.

Será de cargo del Banco el pago de la prima mensual que corresponda por trabajador afiliado y sus cargas familiares legalmente reconocidas.



BANCO CENTRAL DE CHILE

E. ESTADIO Y BALNEARIO PUNTA DE TRALCA

Los trabajadores del Banco podrán hacer uso del Estadio y del Balneario Punta de Tralca, en los términos y condiciones establecidas o que se establezcan en los respectivos Reglamentos del Estadio y del Balneario.

F. AYUDAS ESPECIALES

El Gerente de Recursos Humanos podrá conceder a los trabajadores ayudas especiales en dinero, sin restitución, las que se otorgarán sobre la base de un Informe Social que presentará la Asistente Social, y de acuerdo al monto máximo establecido en el Contrato Colectivo que se encuentre vigente.

G. BENEFICIO POR CARGAS FAMILIARES CON PROBLEMAS DE INVALIDEZ

1. Podrán percibir ayudas por cargas familiares con problemas de invalidez, recuperable o irrecuperable, los trabajadores que estén percibiendo asignación familiar aumentada al duplo, y cuenten con un informe médico o psicológico que certifique el diagnóstico, el grado de invalidez e incapacidad y el pronóstico de recuperación en el tiempo.

2. Los funcionarios deberán presentar ante la Asistente Social, una solicitud para acogerse a este beneficio.

3. El monto máximo de los beneficios será:

|                                 |                                                                                                                                  |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sala cuna especializada         | 90% del valor con tope de 2 ingresos mínimos mensuales.                                                                          |
| Colegio especializado           | 90% del valor con tope de 2,5 ingresos mínimos mensuales.                                                                        |
| Tratamientos médicos            | 90% del valor de aquellos tratamientos no financiados por el respectivo plan de salud, con tope de 2 ingresos mínimos mensuales. |
| Aparatos y elementos especiales | 80% del valor de aquellos elementos no financiados por el respectivo plan de salud, con tope de 3 ingresos mínimos mensuales.    |

4. Obligaciones de los interesados:

Por cada uno de los gastos solventados por este beneficio, el funcionario deberá presentar mensualmente los comprobantes (boletas y certificados de asistencia) que acrediten tanto los pagos efectuados como la asistencia del beneficiario a los respectivos centros educacionales (sala cuna o colegio especializado).



BANCO CENTRAL DE CHILE

#### H. MEDALLAS CONMEMORATIVAS POR AÑOS DE SERVICIO

Recibirá una medalla de plata el personal que cumpla con una antigüedad de 20 años de servicio en el Banco. Recibirá una medalla bimetálica (oro y plata) el personal que cumpla con una antigüedad de 25 años de servicio en el Banco. Recibirá una medalla de oro el personal que cumpla con una antigüedad de 30, 35 y 40 años de servicio en el Banco.



BANCO CENTRAL DE CHILE

## REGLAMENTO DE PERSONAL

### TITULO VII

#### CAPACITACION

##### A. CRITERIOS GENERALES

1. El Banco Central desarrollará actividades de capacitación de su personal guiado por criterios de excelencia técnica y académica. Los objetivos de la capacitación serán:
  - i. Actualizar los conocimientos técnicos del personal, en materias relacionadas con su área funcional.
  - ii. Ampliar el potencial del personal facilitándole el acceso a un nivel más elevado de educación académica-formativa.
  - iii. Desarrollar habilidades, conductas y actitudes de los funcionarios acordes con los requerimientos del mundo laboral en desarrollo.
2. La responsabilidad de ejecutar las políticas de capacitación adoptadas por el Banco será de cada uno de los Gerentes.
3. La Gerencia de Recursos Humanos cumplirá una labor de apoyo en la ejecución de las actividades de capacitación.
4. Cada funcionario deberá mantener un compromiso permanente con su propia capacitación y formación técnica.

##### B. RESPONSABILIDADES

1. El Consejo, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica Constitucional, es la instancia responsable de aprobar las normas de Capacitación, contenidas en el presente Reglamento, y los planes anuales de capacitación, contenidos en la formulación presupuestaria anual.
2. El Vicepresidente y el Gerente General estarán facultados para resolver, actuando conjuntamente, la nominación de candidatos a cursos de postgrado en el país, con dedicación exclusiva.

El Vicepresidente y el Gerente General estarán facultados para resolver, actuando en forma conjunta, la nominación de candidatos a cursos en el exterior. De estas resoluciones se informará al Consejo al menos una vez al año.

Asimismo, actuando conjuntamente, podrán resolver sobre el desarrollo de proyectos de tesis doctorales, con el objeto de recomendar la autorización de permisos sin goce de remuneraciones, para tales propósitos.



BANCO CENTRAL DE CHILE

3. El Gerente General estará facultado para aprobar la capacitación en el país, diferente de los cursos de postgrado con dedicación exclusiva, dentro del esquema de aprobación del presupuesto anual.
4. Los Gerentes serán responsables de detectar las necesidades de capacitación del personal de su dependencia y de formular y ejecutar los planes anuales de capacitación, considerando los objetivos de su unidad y de la Institución, como asimismo las posibilidades y potencialidades de desarrollo de los funcionarios, dentro del marco de la política de capacitación establecida por el Banco.
5. La Gerencia de Recursos Humanos será responsable de implementar y administrar los programas de capacitación, otorgando a los Gerentes del Banco el soporte que requieran para estos propósitos.
6. Los Gerentes de División prepararán el programa de capacitación del personal, en el país y en el exterior, el cual será incorporado dentro de la formulación presupuestaria de cada División, para ser sometido al esquema de aprobación del presupuesto anual.
7. La Gerencia de Recursos Humanos, en conjunto con los Gerentes de Área, deberá efectuar un seguimiento de los cursos realizados, a fin de medir los resultados, el grado de cumplimiento de los planes anuales y su calidad e impacto.

C. MODIFICACIONES A PROGRAMAS DE CAPACITACION

1. Cambios al programa de capacitación en el país

El Gerente de División, actuando conjuntamente con el Gerente de Área, podrán efectuar modificaciones al programa de capacitación en el país aprobado para su División, dentro del presupuesto aprobado y de los cupos autorizados. Todo eventual traspaso presupuestario que se genere deberá efectuarse conforme a lo dispuesto en el Compendio de Normas Administrativas Internas.

2. Cambios al programa de capacitación en el exterior

- a) El Gerente General podrá autorizar cambios al programa de capacitación en el exterior, en el caso de cursos de hasta seis meses, dentro de los cupos autorizados y de los montos presupuestarios aprobados.
- b) El Vicepresidente y el Gerente General, actuando en forma conjunta, podrán efectuar modificaciones respecto de los candidatos a cursos de postgrados y cursos de más de seis meses en el exterior.

El Gerente General podrá autorizar cambios de programa o cursos y/o de universidad, en el caso de postgrados y de cursos de más de 6 meses, dentro de la nómina aprobada de postgrados y universidades elegibles, registrada en la Gerencia de Recursos Humanos.

- c) Todo cambio en los programas de capacitación en el exterior deberá ser solicitado por los Gerentes de División o Gerentes de Área no dependientes de División.



BANCO CENTRAL DE CHILE

D. CAPACITACION EN EL PAIS

1. Requisitos de postulación

El programa o curso deberá estar relacionado con áreas de interés para el Banco. El funcionario deberá ser patrocinado por su Gerente de División o Gerente de Area no dependiente de División.

2. Exigencias

- a) Los postgrados con dedicación exclusiva estarán restringidos a programas de Economía, Administración, Finanzas, Leyes u otros similares.
- b) El funcionario deberá suscribir un Anexo a su Contrato de Trabajo, según se trate de un postgrado con dedicación parcial o exclusiva. Asimismo, antes de iniciar un programa que exija un determinado tiempo de permanencia en el Banco después de concluido éste, el funcionario, para garantizar lo anterior, deberá aceptar una letra de cambio o pagaré por el total de los gastos en que incurrirá el Banco con ocasión de los estudios.
- c) Los funcionarios inscritos en programas o cursos de capacitación deberán acreditar, con la documentación pertinente, la aprobación de las exigencias respectivas. En el caso de programas o cursos que den origen a obtención de títulos académicos, técnicos o profesionales, el funcionario deberá presentar, al término del período académico, un certificado extendido por la Universidad acreditando las notas obtenidas en cada una de las asignaturas cursadas. Por otra parte, el funcionario tendrá que comunicar a la Gerencia de Recursos Humanos el hecho de que tuviese que poner término anticipado, a su período académico.
- d) En el caso de postgrados con dedicación parcial, el funcionario deberá permanecer en el Banco, después de finalizado el postgrado, por un tiempo igual a la duración del curso. En el caso de postgrados con dedicación exclusiva, se exigirá una permanencia equivalente al doble del período de duración de la beca.
- e) En caso de incumplimiento de cualquiera de sus obligaciones, sin un motivo justificado, el funcionario deberá reembolsar la parte financiada por el Banco. Las causas que motivan el incumplimiento serán calificadas por el Gerente de Recursos Humanos.

3. Financiamiento

- a) Todos los cursos de capacitación que se realizan en el país serán financiados en su totalidad por el Banco, con excepción de los cursos de idiomas y las Becas de Estudio a Trabajadores.
- b) En el caso de cursos de idiomas, para ejecutivos encasillados en las categorías 1 al 5, el Banco financiará el 50% de la tarifa establecida por éste para las clases individuales de los ejecutivos, sin tope de horas.



BANCO CENTRAL DE CHILE

- c) En el caso de cursos de idiomas en institutos reconocidos por la Gerencia de Recursos Humanos, o de cursos regulares de conversación colectiva en la Institución, el Banco financiará el 50% del valor del curso.
- d) El monto de las becas de Estudio a Trabajadores será el establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

E. CONDICIONES PARA CURSOS, SEMINARIOS Y/O PASANTIAS EN EL EXTERIOR  
HASTA 6 MESES

1. Requisitos de postulación

El funcionario deberá tener un mínimo de un año de antigüedad en la Institución, ser patrocinado por el Gerente General o por el respectivo Gerente de División o Gerente de Area no dependiente de División, certificar dominio del idioma en que se dicta el curso y aprobar los requisitos exigidos por la Institución que toma el examen; y postular a cursos, seminarios o programas, dictados por instituciones u organismos de reconocido prestigio, incluidos en la nómina de cursos elegibles, registrados en la Gerencia de Recursos Humanos.

En el caso de Gerentes de División y de Area, que postulen a cursos, seminarios y/o pasantías en el exterior, no se les aplicará el requisito de tener un mínimo de un año de antigüedad en el Banco. Sin embargo, estos funcionarios no podrán ausentarse de la Institución por periodos superiores a un mes, salvo expresa autorización del Consejo.

2. Exigencias

A los funcionarios que asistan a capacitación en el exterior por más de 3 y hasta 6 meses, se les exigirá entregar al Gerente del Area y al Gerente de Recursos Humanos, un informe detallado sobre el desarrollo del curso o seminario y el certificado final pertinente. Asimismo, se les exigirá una permanencia posterior en el Banco, por un período mínimo de un año.

3. Financiamiento

El funcionario mantendrá su remuneración mensual y los beneficios que le correspondan como funcionario del Banco. El Banco cancelará los viáticos, gastos de inscripción que la institución cobre a los participantes y pasajes de ida y vuelta para el funcionario. Serán de cargo del funcionario los demás gastos en que deba incurrir para trasladarse al extranjero, tales como obtención de pasaporte, visa, impuestos de cualquier naturaleza, y en general, cualquier otro gasto que no estuviese expresamente cubierto con los beneficios señalados en estas normas.

Los criterios para determinar los montos de estas becas se estipularán en el reglamento operativo aprobado por el Gerente General.



BANCO CENTRAL DE CHILE

F. POSTGRADOS EN EL EXTERIOR

1. Requisitos de postulación

- a) Los postulantes deberán ser profesionales destacados, que hayan contribuido con algún proyecto de trabajo exitoso para la unidad, con una antigüedad mínima de dos años como funcionarios de planta del Banco y deberán ser patrocinados por el respectivo Gerente de División o Gerente de Área, no dependiente de División, quienes deberán fundamentar su opinión sobre el potencial del funcionario, posibilidades de finalizar con éxito sus estudios y alternativa futura de desarrollo profesional una vez obtenido el postgrado.
- b) Los postulantes deberán haber obtenido puntajes mínimos de 85% en los exámenes GRE y GMAT, según corresponda, acreditar dominio del idioma en que se realizará el curso, conforme a los requisitos de la Universidad, y haber sido admitido en las universidades elegibles registradas por la Gerencia de Recursos Humanos.

2. Exigencias

- a) Para postgrados en el exterior, los candidatos deberán optar, de preferencia, a programas conducentes al grado de Doctor en Economía, o al grado de Master en Administración, con especialización en Finanzas, u otros que sean de especial interés para el Banco.
- b) Antes del inicio de la beca, el funcionario deberá contraer la obligación de reintegrarse al Banco al término del curso o programa y permanecer en la Institución por un plazo a lo menos igual al doble del período de duración de la beca. Asimismo, antes del inicio de la beca, el becario deberá suscribir una modificación a su Contrato de Trabajo, y aceptar una letra de cambio o pagaré por una cantidad equivalente al total de las remuneraciones y demás gastos en que incurrirá el Banco con ocasión de la beca, tales como: colegiatura, pasajes, viáticos, seguros, etc.
- c) Al término de cada período académico, el funcionario deberá enviar a la Gerencia de Recursos Humanos la documentación que acredite el rendimiento académico obtenido en el período.
- d) El Banco financiará estudios de postgrado hasta por un máximo de dos años. En el evento que se haya autorizado permisos sin goce de remuneraciones para realización de tesis doctorales, conforme a lo dispuesto en estas normas, hasta por un período de 24 meses, se incrementará el requisito de permanencia en el Banco en un período igual al del permiso sin goce de remuneraciones.

3. Financiamiento

- a) El Banco pagará el total de los gastos que la universidad cobre a los alumnos, por concepto de matrícula y demás derechos relacionados con la enseñanza.



BANCO CENTRAL DE CHILE

- b) El funcionario mantendrá el total de la remuneración mensual que esté percibiendo de conformidad a su Contrato de Trabajo. Asimismo, se otorgarán un subsidio mensual, en los casos que corresponda, pasajes aéreos de ida y vuelta al becario, su cónyuge y sus hijos cargas de familia, siempre que éstas se trasladen al extranjero para residir con él durante el período de realización de sus estudios, y se le otorgará al funcionario un seguro de salud, que incluirá a su cónyuge y cargas familiares reconocidas, siempre que éstas lo acompañen al exterior. El monto máximo será la prima del seguro que ofrece la universidad correspondiente. El funcionario recibirá, por una sola vez, una asignación de instalación en el extranjero, por un monto igual al que le corresponde al becario recibir mensualmente, conforme a lo establecido en este numeral, considerándose para estos efectos, como carga familiar reconocida sólo al cónyuge e hijos.
- c) Serán de cargo del becario los demás gastos en que deba incurrir para trasladarse al extranjero, tales como obtención de pasaporte, visa, impuestos de cualquier naturaleza, y en general, cualquier otro gasto que no estuviese expresamente cubierto con los beneficios señalados en estas normas.
- d) Si el becario obtiene algún otro subsidio en dinero, por parte de la universidad u otro organismo, ya sea para pago de matrículas u otros, éste deberá descontarse de los beneficios correspondientes que otorga el Banco.
- e) Los criterios para determinar los montos mensuales de las becas se estipularán en el reglamento operativo aprobado por el Gerente General.

G. CONDICIONES PARA PREPARACION Y DEFENSA DE TESIS DOCTORALES

1. Requisitos de postulación

El candidato deberá tener aprobado su proyecto de tesis doctoral, acreditado mediante certificado emitido por la universidad correspondiente.

2. Exigencias

El plazo máximo de la beca será de hasta tres meses. El candidato deberá aceptar la obligación de permanecer en el Banco por el doble del tiempo de duración de la beca, contabilizado desde la fecha en que se reintegre el funcionario al Banco después de hacer uso de ésta.

3. Financiamiento

El candidato mantendrá su remuneración mensual y los beneficios que le correspondan como funcionario del Banco. El Banco pagará pasaje de ida y vuelta para el funcionario y un estipendio mensual definido en el reglamento operativo aprobado por el Gerente General.



BANCO CENTRAL DE CHILE

H. CURSOS ELEGIBLES EN EL EXTERIOR

Los Gerentes de División y los Gerentes de Área no dependientes de División deberán revisar anualmente la nómina de universidades y cursos elegibles en el exterior, tanto para cursos y seminarios de menos de seis meses, como para los cursos de postgrados. Esta nómina deberá ser actualizada por la Gerencia de Recursos Humanos en el mes de junio de cada año, verificada por el Gerente de División Estudios y aprobada por el Vicepresidente y Gerente General.

Cuando se trate de cursos a agregar a la nómina aprobada, los Gerentes deberán indicar el nombre de la institución que lo imparte, el tipo de curso y los motivos que fundamentan su incorporación.

I. REGLAMENTO OPERATIVO

El Gerente General estará facultado para establecer el reglamento operativo de las normas dispuestas en este Título VII.