

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
CORPORACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL DE PROVIDENCIA**

Y

**SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACION DE DESARROLLO SOCIAL DE PROVIDENCIA
(DOCENTES)**

En Santiago, a 30 de agosto de 2022, entre la Corporación de Desarrollo Social de Providencia, representada por su Secretaria General, señora **SONIA ANDREA MORENO ARAVENA**, cédula nacional de identidad N°13.722.326-0, de profesión Cirujana Dentista y el Sindicato de Trabajadores de la Corporación de Desarrollo Social de Providencia, representada por doña **Miriam Rabah Cahbar**, cédula nacional de identidad N° 8.243.005-9; **Valeska Vásquez Gutiérrez**, cédula nacional de identidad N° 15.432.530-1 y **María Fabiola Sanhueza Seguel**, cédula nacional de Identidad N° 10.131.304-2, respectivamente, Presidenta, Tesorera y Secretaria, actuando en calidad de Comisión Negociadora, en representación de los(as) trabajadores(as) individualizados(as) en la nómina anexa, se acuerda el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo Docente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo:

CLÁUSULA 1. DEFINICIONES.

Cada vez que en este convenio o en los instrumentos anexos a él se usen las expresiones:

- a. **El Empleador o la Corporación:** se entenderá que se refiere a la Corporación de Desarrollo Social de Providencia.
- b. **Trabajadores, funcionarios o personal:** se entenderá que se refiere a todas aquellas personas que se encuentran individualizadas en la nómina presentada por el sindicato, en el anexo N°1
- c. **Sindicato:** se entenderá que se refiere al Sindicato de Trabajadores de la Corporación de Desarrollo Social de Providencia, Rut 73.710.300-5, RSU 1312286 de la Inspección del Trabajo.
- d. **IPC:** se entenderá que se refiere al Índice de Precios al Consumidor, calculado por el Instituto Nacional de Estadísticas o por organismo que el Estado determine.
- e. Todas las sumas de dinero acordadas en el presente convenio se entenderán brutas, salvo que expresamente se señale que son sumas líquidas.
- f. Quienes se integren como socias y socios al sindicato durante la vigencia del presente convenio, tendrán derecho a que se les aplique de manera íntegra las cláusulas de este instrumento colectivo, excluyendo el aporte sindical pactado en la cláusula transitoria de este convenio.
- g. Se deja constancia que aquellos(as) trabajadores(as) que perciban beneficios superiores a los establecidos en este instrumento, los mantendrán en los términos pactados individualmente, prevaleciendo sobre lo consignado en este Convenio.

CLÁUSULA 2. DEL OBJETO Y DE LAS PARTES DEL CONVENIO.

El presente convenio tiene por objeto establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones de la **CORPORACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL DE PROVIDENCIA** con sus trabajadores(as) afiliados(as) al **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL DE PROVIDENCIA**.

CLÁUSULA 3. REAJUSTABILIDAD.

Los beneficios en dinero y Gift Card estipulados en el presente instrumento colectivo se reajustarán de acuerdo con la variación que experimente el Índice de Precio al Consumidor (IPC) de los últimos 12 meses anteriores a la fecha del pago, salvo que el beneficio se reajuste por las normas aplicables al sector público.

Las cláusulas que se reajustarán por el incremento del Sector público serán:

- Movilización
- Colación
- Aguinaldo Fiestas Patrias y Navidad
- Bono Escolaridad

CLÁUSULA 4. VIGENCIA.

La vigencia del presente convenio colectivo de trabajo será de 24 meses, entre el 1 de septiembre de 2022 y el 30 de agosto de 2024.

Se deja constancia que las partes acuerdan que los beneficios contenidos en el presente convenio colectivo comenzarán a regir a partir de 1 de septiembre de 2022.

CLÁUSULA 5. IGUALDAD DE ASIGNACIÓN MUNICIPAL.

Los funcionarios afectos al presente convenio colectivo que perciban una asignación municipal menor a la que le correspondería recibir de acuerdo con la tabla vigente para dicho haber, tendrán derecho a que al término de la relación laboral tal asignación municipal sea homologada con la tabla vigente en base a la antigüedad y número de horas por el valor que tenga al dejar de prestar servicios para la Corporación.

Para efectos del cálculo del monto a pagar al momento del término de la relación laboral, las partes acuerdan que, a contar del 1 de septiembre de 2022 hasta el retiro del funcionario, se acumulará mensualmente un monto equivalente a la diferencia entre el valor actual que percibe por asignación municipal y el monto que les correspondería de acuerdo con la tabla vigente según su antigüedad y jornada semanal.

Se deja constancia que, durante el año 2022, a tres funcionarios que se acojan a la ley de incentivo al retiro de docente, se les pagará la asignación municipal, considerando la diferencia que exista entre el valor de la asignación que reciban entre enero a diciembre 2022 y las que les correspondería según tabla vigente.

CLÁUSULA 6. ASIGNACIÓN DOCENTE PROVIDENCIA.

La Corporación pagará a todos los(as) trabajadores(as) afectos al presente convenio colectivo una Asignación Docente Providencia ascendente a 12% de la Remuneración Básica Mínima Nacional.



CLÁUSULA 7. ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN.

El empleador pagará a todos los(as) trabajadores(as) afectos al presente convenio colectivo una asignación mensual de movilización por la suma \$35.958. Esta asignación no será imponible ni tributable.

Esta asignación se reajustará el 1 de diciembre de cada año de vigencia de este convenio colectivo en el mismo porcentaje que aumente las remuneraciones del Sector Público conforme a la Ley de Presupuesto de dicho sector.

CLÁUSULA 8. ASIGNACIÓN DE COLACIÓN.

El empleador pagará a todos los(as) trabajadores(as) afectos al presente convenio colectivo una asignación de colación de \$ 22.202 mensuales. Esta asignación no será imponible ni tributable.

Esta asignación se reajustará el 1 de diciembre de cada año de vigencia de este convenio colectivo en el mismo porcentaje que aumente las remuneraciones del Sector Público conforme a la Ley de Presupuesto de dicho sector.

CLÁUSULA 9. AGUINALDO COMPLEMENTARIO DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD.

La Corporación pagará a todos los(as) trabajadores(as) afectos al presente convenio colectivo un aguinaldo de fiestas patrias, complementario, por un monto líquido equivalente al 60% del bono entregado en la Ley de Reajuste del Sector Público correspondiente.

De igual modo, la Corporación pagará un aguinaldo de navidad complementario por un monto líquido equivalente al 60% del bono entregado en la Ley de Reajuste del Sector Público correspondiente.

El bono de fiestas patrias se pagará con anterioridad el 15 de septiembre de cada año. Por su parte, el bono de navidad se pagará antes el 15 de diciembre de cada año.

En caso de que en la respectiva ley no se entregue esta asignación, la Corporación pagará la misma suma del año anterior a este convenio, reajustado de acuerdo con el IPC.

CLÁUSULA 10. GIFT CARD NAVIDAD.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, se otorgará antes del 15 de diciembre, una gift card para todo uso, ascendente a la suma de \$ 54.484 líquidos.

A la fecha de otorgamiento de este beneficio se revisará el reajuste a aplicar en conjunto entre RRHH y el sindicato, ajustando los valores si existen diferencias en procesos anteriores.



CLÁUSULA 11. GIFT CARD INVIERNO

La Corporación pagará a los(as) trabajadores(as) afectos al presente convenio, en el mes de julio de cada año, una gift card (para todo uso) de \$ 231.028 líquidos.

A la fecha de otorgamiento de este beneficio se revisará el reajuste a aplicar en conjunto entre RRHH y el sindicato, ajustando los valores si existen diferencias en procesos anteriores.

CLÁUSULA 12. BONO ESCOLARIDAD.

La Corporación pagará a todos los(as) trabajadores(as) afectos al presente convenio colectivo un bono de escolaridad complementario equivalente al 50% del bono escolar pagado por el Estado, conforme a la Ley de Reajuste del sector público para el año respectivo.

Esta asignación será pagada conjuntamente con el bono escolar en los meses de abril y junio de cada año.

CLÁUSULA 13. ASIGNACIÓN POR SALIDAS PEDAGÓGICAS.

La Corporación pagará a los(s) trabajadores(as) afectos al presente convenio colectivo de trabajo una asignación por salidas pedagógicas fuera de la Región Metropolitana por el monto de 2 (UF) Unidades de Fomento.

Se entenderá por salida pedagógica cualquier actividad de los(as) docentes con los estudiantes, fuera del establecimiento educacional, que no correspondan a paseos de curso, salidas recreativas ni giras de estudio.

Las salidas pedagógicas serán autorizadas por escrito por la Dirección del establecimiento, otorgándole una copia al(la) docente. Dicha copia deberá entregarse al(la) docente con, a lo menos, 48 horas hábiles anteriores de efectuarse la salida pedagógica.

Esta actividad requerirá la nómina de los(as) estudiantes participantes, la planificación correspondiente y la autorización de la DEPROV.

Cuando un(a) docente planifique, de acuerdo con los requisitos anteriores, una salida pedagógica dentro de la Región Metropolitana y exceda su horario laboral, este tiempo será remunerado en calidad de horas extras.

La Dirección del establecimiento deberá informar a la Corporación la respectiva autorización, dentro de 10 días corridos de realizada la salida pedagógica para su respectivo pago.

En caso de que a un docente se le niegue el pago convenido, el Jefe de Recursos Humanos deberá informar por escrito los motivos de dicha razón, pudiendo ser apelado por el(la) docente a fin de obtener su pago.

La Corporación pagará esta asignación dentro de la remuneración del mes en que se efectuó la salida pedagógica o inmediatamente al mes siguiente.

CLÁUSULA 14. BONO MARZO.

La Corporación entregará a los(as) trabajadores(as) afectos al presente convenio un bono ascendente a la suma de \$ 88.101 líquidos en el mes de marzo de cada año de vigencia del presente convenio.

A la fecha de otorgamiento de este beneficio se revisará el reajuste a aplicar en conjunto entre RRHH y el sindicato, ajustando los valores si existen diferencias en procesos anteriores.

CLÁUSULA 15. BONO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN, MATRIMONIO O UNIÓN CIVIL.

En el caso de nacimiento o adopción de un hijo, matrimonio o acuerdo de unión civil, de un(a) trabajador(a) afecto a este convenio colectivo de trabajo, la Corporación le pagará conjuntamente con la remuneración del mes siguiente a la que acredite este evento con el certificado respectivo, un bono de \$ 93.468 líquidos.

El bono de matrimonio y acuerdo de unión civil son incompatibles, pudiendo el(la) trabajador(a) recibir solo uno de ellos durante la vigencia de su relación laboral.

CLÁUSULA 16. BONO POR FALLECIMIENTO DE FUNCIONARIO(A) Y DE FAMILIARES DIRECTOS.

La Corporación otorgará a los trabajadores afectos al presente convenio colectivo de trabajo un bono por fallecimiento de funcionario y un bono por fallecimiento de familiares, que se detalla a continuación:

a) Bono Fallecimiento de Familiares. La Corporación pagará un bono por fallecimiento del cónyuge o pareja de unión civil, padres y/o hijos del trabajador por la suma de \$184.604 líquidos, cuyo pago se realizará en la remuneración del mes siguiente del fallecimiento, previa acreditación del certificado de defunción correspondiente.

b) Bono por fallecimiento de funcionario: En el evento de producirse la muerte de un(a) trabajador(a) afecto al presente convenio colectivo, la Corporación pagará a los beneficiarios legales un bono equivalente a cinco (5) remuneraciones brutas del trabajador fallecido.

Dicho pago se realizará dentro de los 10 días siguientes a la fecha de solicitud, previa acreditación del deceso junto con la posesión efectiva o documentos que determinen la calidad de beneficiarios legales, con los reajustes correspondientes a la fecha de solicitud.

La base de cálculo de esta indemnización será el promedio de los últimos tres meses de las remuneraciones brutas del docente, anteriores a la solicitud de esta indemnización. En caso de licencia médica se considerará el promedio de los tres meses anteriores a dicha licencia en que hubiese trabajado por 30 días.

CLÁUSULA 17. BONO POR AÑOS DE SERVICIO.

La Corporación otorgará un bono por cumplimiento de 15, 20, 25, 30, 35, 40 y 45 años de servicios prestados para la Corporación de forma continua. Dicho estímulo se materializará a través de la entrega de un "Bono Años de Servicio". Este será pagado a más tardar en el mes de noviembre del año que se cumplan los años servidos. Este beneficio ascenderá al monto que se detalla a continuación:



AÑOS DE SERVICIO	MONTO EN U.T.M
15	3.5
20	4.0
25	4.5
30	5.0
35	5.5
40	6.0
45	6.5

Se deja constancia que este beneficio forma parte de la política de remuneraciones y beneficios, que de manera histórica y permanente la Corporación entrega a todos sus trabajadores, por lo que su inclusión en el presente contrato no constituye un beneficio nuevo ganado por el Sindicato y la Corporación podrá seguir otorgándolos a los trabajadores no sindicalizados, como a aquellos que se incorporen en el futuro a la Corporación de Desarrollo Social de Providencia.

CLÁUSULA 18. INDEMNIZACIÓN POR ENFERMEDAD GRAVE Y/O CATASTRÓFICA.

Los(as) trabajadores(as) afectos al presente convenio colectivo que tengan situaciones complejas de salud, pero insuficiente para acceder a la pensión de invalidez pondrán presentar su renuncia con derecho a una indemnización con un tope de 5 remuneraciones brutas.

Este beneficio podrá ser ejercido por hasta 3 (tres) trabajadores(as) en un año calendario.

Se entenderá por enfermedad grave aquellas que significan la recurrencia de días de licencias médicas por un total acumulado, en los dos últimos años, de una cifra igual o superior a 180 días continuos o discontinuos.

La acreditación de dicha enfermedad será certificada por el médico tratante del (la) trabajador(a). La Corporación podrá solicitar, a su costa, un peritaje por el profesional médico que estime conveniente.

La base de cálculo de esta indemnización será el promedio de los últimos tres meses de remuneraciones brutas del (la) docente, anteriores a la solicitud. En caso de licencia médica se considerará el promedio de los tres meses anteriores a dicha licencia en que hubiese trabajado por 30 días.

Este beneficio requerirá la correspondiente solicitud por escrito del (la) interesado(a) al sindicato, el que evaluando los antecedentes podrá enviarlo para su tramitación.

Esta indemnización se pagará conjuntamente a la firma del finiquito del (la) trabajador(a) ante la Inspección del Trabajo, dirigente sindical o notaría correspondiente, con los reajustes correspondientes a la fecha de solicitud.

CLÁUSULA 19. JORNADA EN VÍSPERA DE DÍAS FESTIVOS.

Se establece que los días 17 de septiembre, 24 de diciembre y 31 de diciembre, serán liberados con goce de remuneraciones.

Dichos días deben recuperarse en la forma que lo acuerde la comunidad Escolar, cumpliendo el calendario escolar fijado por el Ministerio de Educación.

Solo deberán recuperar los docentes que tengan una jornada en la mañana hasta las 12.00 horas.

En caso de que la Corporación deba contar con los trabajadores en dichos días se pagará un bono de \$50.000 brutos adicional a su remuneración, lo que se pagara en conjunto del mes respectivo, teniendo una jornada máxima hasta las 12.00 horas.

Este bono es adicional a las remuneraciones correspondientes al respectivo día trabajado.

CLÁUSULA 20. DÍA NACIONAL DEL DOCENTE.

Se establece que el día del profesor (16 de octubre o su equivalente) será un día libre con goce de remuneraciones.

Dichos días deben recuperarse en la forma que lo acuerde la comunidad Escolar, cumpliendo el calendario escolar fijado por el Ministerio de Educación.

Solo deberán recuperar los docentes que tengan una jornada en la mañana hasta las 12.00 horas

La CDS enviará información de cambio de actividades estandarizados para todos los establecimientos.

CLÁUSULA 21. PERMISOS EN CASO DE FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DIRECTOS.

El empleador otorgará a todos los trabajadores afectos al presente convenio colectivo de trabajo los siguientes permisos especiales, sin descuento de sus remuneraciones y no imputables a feriado anual ni permisos administrativos, en caso de fallecimiento de familiares directos, conforme lo que se expresa a continuación:

En el caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge, o pareja de unión civil, siete días corridos de permiso pagado, independiente del tiempo servido.

Igual permiso se aplicará por cuatro días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

En caso que el fallecimiento sea fuera de la Región Metropolitana, se otorgará un día hábil adicional.

En caso de fallecimiento del hermano o hermana del trabajador, éste tendrá derecho a cuatro días hábiles de permiso.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día hábil siguiente del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado médico.

RESUMEN PERMISOS ESPECIALES			
TIPO DE PERMISO	DIAS DE PERMISO LEGAL	DIAS ADICIONALES POR OCURRENCIA FUERA DE LA REGIÓN METROPOLITANA	ANTECEDENTES QUE SE DEBEN PRESENTAR
Fallecimiento del (la) Cónyuge o Conviviente Civil	7 Corridos	1 día adicional	· Certificado de Matrimonio o Unión Civil
			· Certificado de Defunción
Fallecimiento del Hijo	7 Corridos	1 día adicional	· Certificado de Nacimiento del hijo
			· Certificado de Defunción
Fallecimiento de Hijo en Gestación	4 Hábiles	1 día adicional	· Certificado de Defunción Fetal
Fallecimiento de Padre o Madre	4 Hábiles	1 día adicional	· Certificado de Nacimiento del funcionario (a)
			· Certificado de defunción del padre o madre
Fallecimiento de Hermano/a	4 Hábiles	1 día adicional	· Certificado de Nacimiento del funcionario (a)
			· Certificado de Nacimiento del hermano/a
			· Certificado de defunción del Hermano/a

CLÁUSULA 22. PROCEDIMIENTO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE PERMISOS ADMINISTRATIVOS.

El permiso administrativo deberá ser solicitado por escrito, de acuerdo con un formulario único, que forma parte de este instrumento (anexo 1) u otro equivalente, y debe hacerse llegar al jefe directo o a quien lo subrogue, con al menos 72 horas de anticipación.

Dicho documento deberá firmarse en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada parte.

Los formularios deben estar a disposición de todos los funcionarios del establecimiento educacional en un lugar físico o virtual de libre acceso y definido para toda la comunidad educativa, de salud o de la administración central.

Por regla general, los permisos administrativos deberán ser concedidos ante la oportuna solicitud del personal. Sin embargo, es atribución de la jefatura correspondiente conceder o denegar el permiso administrativo, y, por tanto, éste podrá denegarlo por razones de necesidades del establecimiento. En caso de ser denegado, la jefatura deberá registrar el motivo de esta negación en el formulario de permisos administrativos y hacérselo llegar al funcionario correspondiente 24 horas antes de la fecha solicitada como permiso. En caso de que la jefatura no responda en este plazo, tácitamente se comprenderá que el permiso ha sido otorgado.

En caso de que la jefatura niegue el primer permiso solicitado, el trabajador podrá solicitar en segunda instancia, un nuevo permiso administrativo para un día distinto al que solicitó por primera vez. En esta segunda oportunidad no debe ser denegado u objetado por la jefatura correspondiente.

En caso de fuerza mayor, si el funcionario no se presenta a trabajar debido a la ocurrencia de una emergencia importante, debe avisar a su jefatura directa de su ausencia, telefónicamente o vía mail, durante las tres primeras horas de su jornada de trabajo. En este caso, podrá solicitar a su jefe directo el permiso como día administrativo emergente, sin el previo aviso de 72 horas reglamentadas, formalizándolo al siguiente día hábil y hasta por 7 días hábiles de ocurrida la ausencia.

Para esta modalidad de permiso emergente, se permitirá el uso de máximo tres días en el año calendario y en forma diferida, los cuales deberán ser autorizados por la jefatura directa.

Los días administrativos no ocupados durante el año no serán acumulables con los del siguiente periodo.

Con la finalidad de contribuir con el normal funcionamiento de los establecimientos educacionales, se podrán utilizar los permisos administrativos fraccionados en medios días o días completos, con un máximo de dos días consecutivos a la vez.

En caso de requerirse excepcionalmente, podrán solicitarse permisos administrativos de 3 o más días consecutivos, por razones fundadas, las que deberán ser autorizadas directamente por la Dirección del establecimiento.

El establecimiento deberá mantener un archivo anual con los permisos autorizados y no autorizados de su personal.

GENERALIDADES:

- Los permisos administrativos pueden solicitarse cualquier día de la semana, de acuerdo con la legislación vigente, incluyendo el sábado, para aquellos funcionarios que laboren dicho día. Inclusive un pre o post feriado.
- La solicitud de permiso no requiere ser fundada ni tampoco el funcionario deberá explicar los motivos que originan su solicitud.
- La Jefatura no podrá pedir explicaciones ni documentos de comprobación del tipo de uso dado al día de permiso.
- El trabajador no es el responsable de buscar un reemplazante para ocupar su puesto durante la(s) ausencia(s) derivadas de un permiso administrativo.

- El correcto uso de los días administrativos, por ser un derecho del trabajador, no podrá constituir en ningún caso argumento para evaluaciones de desempeño u otros similares.

CLÁUSULA 23. FACILIDADES HORARIOS DE ESTUDIO.

El(la) trabajador(a) podrá solicitar a la Dirección del establecimiento, con copia escrita a la Corporación de Desarrollo Social de Providencia, que se acomode su horario, a fin de poder asistir a clases de cursos de 120 horas o más, tales como diplomados, magister o doctorado.

Se hace presente que esta acomodación no implica la reducción de la jornada de trabajo.

CLÁUSULA 24. ELECCIÓN JEFE(a) O COORDINADOR(a) DE DEPARTAMENTO DE ASIGNATURA.

El(la) Jefe(a) o Coordinador(a) de cada departamento de asignatura será elegido por sus pares, democráticamente al término del año escolar anterior, informándose primero a la Dirección del establecimiento y luego al resto de la comunidad en el consejo de finalización del año escolar.

En caso de cesar sus funciones o estar imposibilitado para asumir el cargo de Jefe(a) o Coordinador(a), el establecimiento deberá proceder a una nueva elección antes que termine el año escolar, con los mismos requisitos mencionados anteriormente.

El establecimiento deberá acomodar el horario del(la) docente electo(a) para que éste(a) pueda ejercer sus funciones con sus pares.

CLÁUSULA 25. HORAS LECTIVAS PARA JEFATURA DE CURSO.

El empleador otorgará 3 horas lectivas para los docentes que ejerzan jefatura de curso, a fin de cumplir con las tareas propias del rol.

Antes de que finalice el año 2022 se deberá revisar el perfil de cargo del profesor jefe para poder cumplir con las horas lectivas indicadas, para ello se establecerá una comisión conformada por la CDS y STP. Los integrantes de dicha comisión serán designados por cada organización.

CLÁUSULA 26. GARANTÍA DE HORAS NO LECTIVAS EN TRABAJO INDIVIDUAL.

El empleador garantizará que el 40% de las horas no lectivas sea asignada a trabajo individual para la preparación de clases de manera continua, las cuales no podrán ser ocupadas para otros fines.

La Dirección del establecimiento velará porque este 40% sea un horario protegido para el (la) docente. Todos los años se deberá, al comienzo del año escolar, informar al (la) docente respectivo(a) cuál será su horario protegido.



CLÁUSULA 27. REUNIÓN DE DOCENTES SIN JEFATURAS.

El empleador otorgará, a lo menos, una hora cronológica mensual, imputable a la jornada de trabajo de cada docente para que pueda reunirse sin jefaturas, a fin de trabajar los temas de interés con sus pares.

La prioridad de uso de la hora antes indicadas será para el Sindicato y/o delegado sindical.

En el calendario anual de cada establecimiento deberá quedar fijada la fecha en que se realizará esta reunión mensual, Sin perjuicio de lo anterior y de común acuerdo, las partes podrán modificar este calendario.

CLÁUSULA 28. ADJUDICACIÓN PRIORIZADA DE HORAS EXTENSIÓN.

Cuando en cualquier establecimiento educacional de la comuna exista carencia de docentes para el cumplimiento del plan de estudio y se vea en la necesidad de asignar horas de extensión, la Corporación se compromete a adjudicar esas horas a él(la) o los(as) docentes(s) que ya se encuentren en calidad de contratados, siempre y cuando cumplan copulativamente los siguientes requisitos:

1. Tener una antigüedad de dos o más años como docente.
2. Tener la categoría de destacado(a) o competente, de acuerdo con la evaluación docente.
3. Tener 100% de asistencia, según registro de asistencia. Para estos efectos no se contabilizarán los días con licencias médicas, permisos administrativos, permisos sin goce de remuneraciones y feriado anual.
4. Cumplir con la fecha de entrega de la pauta de evaluación de pruebas estandarizadas y planificación de clases, según lo solicitado por UTP de cada establecimiento en donde el(la) docente se desempeñe.

En caso de existir más de un(a) postulante que cumplan los requisitos anteriores, se priorizará los siguientes criterios:

1. Ser categoría destacado, según la evaluación docente.
2. Mayor antigüedad en la Corporación.

Solo en el caso de que los(as) docentes socios(as) de este sindicato no cumplan con los requisitos, la Corporación podrá buscar a otros(as) docentes.

Antes del 30 de noviembre de 2022 se deberá establecer una comisión conformada por la CDS y STP. Los integrantes de dicha comisión serán designados por cada organización para definir los requisitos de esta cláusula.

CLÁUSULA 29. CODOCENCIA EN PRIMERO Y SEGUNDO BÁSICO.

El Primer y Segundo de Enseñanza Básica estará apoyado por un técnico en educación parvularia de educación superior, de dedicación exclusiva para ese fin.

CLÁUSULA 30. SOBRESEIMIENTO EN INVESTIGACIÓN SUMARIA O SUMARIO ADMINISTRATIVO.

La Corporación se compromete a informar a toda la comunidad educativa del respectivo establecimiento en que se desempeña un(a) docente, con el previo consentimiento de éste(a), que ha sido sobreseído(a) o absuelto(a) de una investigación sumaria o sumario administrativo.

La gestión deberá realizarse en forma previa a que el(la) docente se reintegre a sus funciones, mediante una publicación en diario mural y/o correo electrónico a toda la comunidad educativa del establecimiento con copia a la directiva de este sindicato.

CLÁUSULA 31. BENEFICIO DENTAL.

La Corporación otorgará un beneficio en el área dental consistente en entregar facilidades de pago, sin intereses, mediante descuento por planilla, de hasta 12 cuotas por cualquier tratamiento dental en aquellos consultorios administrados por la Corporación o con los cuales tenga convenio.

En el caso de que el monto del tratamiento tenga un valor igual o superior a \$300.000, el(la) trabajador(a) podría optar al pago del mismo en un máximo de 24 cuotas, autorizando a la Corporación a efectuar el descuento respectivo, con los topes dispuestos en la ley.

De no ser posible el descuento por planilla, el(la) trabajador(a) podrá hacer pago directo en las mismas cuotas y condiciones para su tratamiento.

Los docentes con contrato a plazo fijo solo podrán optar a un número de cuotas iguales a los meses restantes para el fin de su contrato.

CLÁUSULA 32. SEGURO DE SALUD COMPLEMENTARIO Y SEGURO DE VIDA.

La Corporación seguirá otorgando a todos los(as) trabajadores(as) afectos a este convenio un seguro complementario de vida y seguro de salud.

Se deja constancia que este beneficio forma parte de la política de remuneraciones y beneficios, que de manera histórica y permanente la Corporación entrega a todos sus trabajadores, por lo que su inclusión en el presente contrato no constituye un beneficio nuevo ganado por el Sindicato y la Corporación podrá seguir otorgándolos a los trabajadores no sindicalizados, como a aquellos que se incorporen en el futuro a la Corporación de Desarrollo Social de Providencia.

CLÁUSULA 33. APOORTE SOLIDIARIO EN CASO DE ENFERMEDAD CATASTROFICA.

La Corporación entregará al trabajador que sufra de una enfermedad o accidente catastrófico un aporte solidario de \$500.000, en la medida que se cumplan las siguientes condiciones:

Este aporte procederá como copago, es decir, si lo que debe pagar el trabajador es igual o superior a \$ 1.000.000, una vez aplicado los beneficios de la Isapre/Fonasa y/o seguro complementario.

Dicho aporte se otorgará al trabajador dentro de los 10 días siguientes a la solicitud por escrito, acompañando antecedentes que lo acrediten.

Tendrán derecho a este beneficio seis trabajadores por cada año calendario.

CLÁUSULA 34. CAMBIO DE FUNCIONES EN CASO DE ENFERMEDAD.

En caso de ser posible, la Corporación se compromete a efectuar el cambio de funciones de trabajador sindicalizado, si ello es necesario para él, sólo por una vez, en caso de haber perdido física o psicológica sus capacidades laborales como consecuencia de una enfermedad temporal o permanente, todo ello debidamente comprobado.

En la eventualidad que el cambio no sea posible por la Corporación o de ser posible, pero que la nueva función no sea aceptada por el trabajador, cualquiera sea la razón de ésta, el trabajador podrá optar por mantenerse en su función original o bien podrá optar por el retiro de la Corporación, con los pagos indemnizatorios que correspondan por años de servicios con tope de ocho años.

Este beneficio podrá ser ejercido por tres trabajadores por cada año de vigencia del presente convenio colectivo de trabajo.

Para estos efectos, la base de cálculo se tomará sobre el sueldo bruto del (la) funcionario(a) antes de aplicar cualquier tipo de descuento o deducción.

CLÁUSULA 35. ENTREGA DE HORARIOS

La Corporación, entregará antes del 15 de diciembre de cada año escolar la carga horaria, asignación de niveles y jefatura para el año siguiente a cada uno de los docentes afectos a este convenio.

CLÁUSULA 36. CAPACITACIÓN

La Corporación incluirá a un docente más, elegido por el sindicato, al comité de capacitación, el que participará con derecho a voz y voto en cada una de sus actuaciones.

CLAUSULA 37. DÍA DEL CUMPLEAÑOS.

La Corporación entregará el beneficio del cumpleaños del (la) trabajador(a) como un día liberado, con goce de remuneraciones.

Este beneficio será gestionado por el (la) trabajador(a) con 72 horas de anticipación al evento, cuyo formato se descargará de intranet institucional. Puede usarse tanto el día del cumpleaños como en otra fecha que solicite el (la) funcionario(a), dentro del año escolar.

Este beneficio se otorgará a todos(as) los(as) trabajadores(as), independientemente que su fecha de cumpleaños sea en los meses de enero y febrero, fin de semana, días feriados y/o vacaciones.

CLÁUSULA 38. SEDE SINDICAL.

La Corporación mantendrá a esta organización sindical el uso de la sede sindical, sin cobro alguno y se encargará de su aseo y mantención y pago de los servicios básicos.



CLÁUSULA 39. EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

Este sindicato no aceptará extensión de beneficios para trabajadores(as) no sindicalizados(as), salvo lo dispuesto en clausula 1 letra f) de este contrato.

CLÁUSULA 40. APOORTE ÚNICO.

La Corporación, conforme a los dictámenes del Servicio de Impuestos Internos, en el mes de octubre 2022, realizará un aporte al Sindicato de Trabajadores de la Corporación de Desarrollo Social de Providencia, por un monto ascendente a \$220.000 líquidos por cada socio(a) afecto(a) a este convenio colectivo de trabajo.

CLÁUSULA 41. EJEMPLARES

Las partes acuerdan que el presente convenio se otorgará en tres ejemplares de igual tenor y fecha, quedando uno en poder de cada parte y un tercero será ingresado a la Inspección del Trabajo.



IVANA GONZÁLEZ MIMICA
Directora de Educación



SONIA MORENO ARAVENA
Secretaría General



REBECA FAVERO OVALLE
Directora de Administración y Finanzas

CORPORACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL DE PROVIDENCIA



MARÍA FABJOLA SANHUEZA SEGUEL
Secretaría



MIRIAM RABAH CAHBAR
Presidenta



VALESKA VÁSQUEZ GUTIÉRREZ
Tesorera

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL DE PROVIDENCIA

Del
Valeska

Bo San