

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

**&**

**SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL DE PROVIDENCIA (ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN)**

En Santiago, a 24 de junio de 2021, entre la **CORPORACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL DE PROVIDENCIA**, representada por su Secretario General, señor AXEL MÜLLER BRAVO, chileno, casado, ingeniero en administración, cédula nacional de identidad N° 5.089.527-0, ambos domiciliados en Avda. Pedro de Valdivia N° 963, comuna de Providencia, y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL DE PROVIDENCIA**, representada por las señoritas **MIRIAM RABAH CAHBAR**, cédula nacional de identidad N° 8.243.005-9; **MARÍA FABIOLA SANHUEZA SEGUEL**, cédula nacional de identidad N° 10.131.304-2 y el señor **LUIS ALBERTO CONTRERAS ROJAS**, cédula nacional de identidad N° 8.112.045-5, Presidenta, Secretaria y Director Sindical, respectivamente, actuando en calidad de Comisión Negociadora, en representación de los trabajadores individualizados en la nómina anexa, se acuerda el siguiente contrato colectivo de trabajo, en virtud de los artículos 320 y siguientes del Código del Trabajo, sujeto a las estipulaciones siguientes:

**CLAUSULA 1. DEL OBJETO Y DE LAS PARTES DEL CONTRATO.**

El presente contrato tiene por objeto establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones de la **CORPORACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL DE PROVIDENCIA** con sus trabajadores afiliados al **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL DE PROVIDENCIA** individualizados en nómina adjunta y que forman parte integrante del presente instrumento colectivo.

**CLAUSULA 2. DEFINICIONES.**

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

- a) El Empleador o la Corporación: se entenderá que se refiere a **CORPORACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL DE PROVIDENCIA**, RUT: 69.070.301-7.

- b) **Trabajadores o personal:** se entenderá que se refiere a todas aquellas personas que se encuentran individualizadas en la nómina del presente contrato colectivo.
- c) **Sindicato:** se entenderá que se refiere al **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL DE PROVIDENCIA**, RSU: 1312286.
- d) **IPC:** se entenderá que se refiere al Índice de Precios al Consumidor calculado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) o por el organismo que el Estado determine.
- e) Todas las sumas de dinero acordadas en el presente contrato 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 contrato, 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 contrato.
- g) Se deja constancia que aquellos trabajadores que perciban beneficios superiores a los establecidos en este instrumento, los mantendrán en los términos pactados individualmente, prevaleciendo sobre lo consignado en este instrumento.

### **CLAUSULA 3. REAJUSTABILIDAD.**

Los beneficios en dinero 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 su otorgamiento.

Los bonos permanentes (nacimiento, matrimonio, fallecimiento, etc.) se reajustarán en el mes de enero de cada año con la variación del IPC del año anterior.

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

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

✶

#### **CLAUSULA 4. VIGENCIA.**

La vigencia del presente contrato colectivo de trabajo será de 24 meses, entre el 1 de julio de 2021 al 1 de julio de 2023.

Se deja constancia que las partes acuerdan que los beneficios contenidos en el presente contrato colectivo comenzarán a regir a partir del 1 de julio de 2021.

#### **CLAUSULA 5. IGUALDAD DE ASIGNACIÓN MUNICIPAL.**

Las partes acuerdan que el subestamento auxiliares de servicios tendrán una asignación municipal ascendente a \$112.766 para una jornada de 44 horas. Los funcionarios con jornada menor se les pagarán esta asignación de manera proporcional.

Asimismo, se acuerda que los auxiliares de servicios que asciendan a asistentes administrativos u otros, conservarán la asignación municipal de auxiliares señalada en el párrafo anterior.

Las partes acuerdan que se estudiará la nivelación de la asignación municipal para los demás funcionarios del estamento de los asistentes de la educación, estudio que se realizará dentro de los tres meses siguientes a la suscripción del presente contrato colectivo, acordado en conjunto con la Directiva Sindical.

En caso de que corresponda pagar una diferencia de Asignación Municipal, se realizará dentro de los 30 días hábiles siguientes de terminado el estudio señalado en el párrafo anterior.

#### **CLAUSULA 6. ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN.**

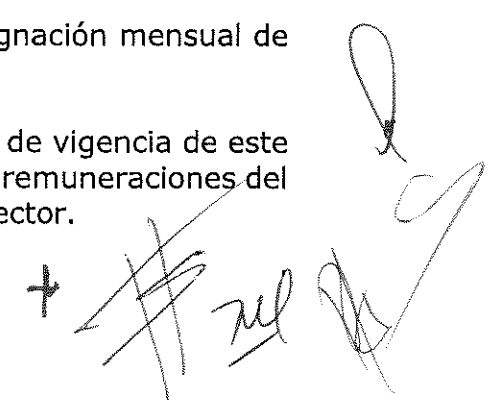
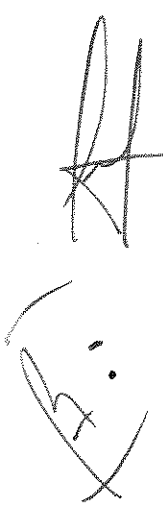
A contar del 1 de julio de 2021, el empleador pagará la asignación mensual de movilización por la suma **\$33.891.**

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

#### **CLAUSULA 7. ASIGNACIÓN DE COLACIÓN.**

A contar del 1 de julio de 2021, el empleador pagará la asignación mensual de colación por la suma **\$20.926.**

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



## **CLAUSULA 8. AGUINALDO COMPLEMENTARIO DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD.**

La Corporación pagará a los(as) trabajadores(as) afectos(as) al presente contrato colectivo un aguinaldo de Fiestas Patrias complementario, por un monto líquido equivalente al 60% del valor que contemple para el año respectivo la Ley de Reajuste del Sector Público.

De igual modo, la Corporación pagará a los(as) trabajadores(as) afectos al presente contrato colectivo un aguinaldo de Navidad complementario, por un monto líquido equivalente al 70% del valor que contemple para el año respectivo la Ley de Reajuste del Sector Público.

El bono de Fiestas Patrias se pagará con anterioridad al 15 de septiembre de cada año. Por su parte, el bono de navidad se pagará antes del 15 de diciembre de cada año.

## **CLAUSULA 9. GIFT CARD-NAVIDAD.**

Durante la vigencia del presente contrato colectivo, se otorgará antes del 15 de diciembre de cada año, una *gift card* de Supermercado, ascendente a la suma de **\$80.000** líquidos.

## **CLAUSULA 10. ASIGNACIÓN PARA VESTUARIO.**

La Corporación pagará a los(as) trabajadores(as) afectos(as) al presente contrato, en el mes de julio de cada año, una asignación anual para la adquisición de vestuario, calzado u otro fin equivalente a **\$207.200** líquidos.

Este beneficio se materializará a través de la entrega de una tarjeta de regalo o *gift card* por el valor indicado.

## **CLAUSULA 11. ASIGNACION ADICIONAL PARA ROPA DE TRABAJO**

La Corporación pagará a los(as) trabajadores(as) afectos(as) al presente contrato, en el mes de julio de cada año, una asignación adicional para la adquisición de vestuario para trabajar por la suma de **\$110.000** líquidos.

Este beneficio se materializará a través de la entrega de una tarjeta de regalo o *gift card* por el valor indicado, para uso exclusivo en compra de vestuario y/o calzado.

4

#### **CLAUSULA 12. BONO ESCOLARIDAD.**

La Corporación pagará a los(as) trabajadores(as) afectos(as) al presente contrato colectivo un bono de escolaridad complementario equivalente al 75% líquido del bono legal pagado por el Estado conforme a la Ley de Reajuste del Sector Público para el año respectivo.

#### **CLAUSULA 13. AUMENTO DE ASIGNACIÓN POR SALIDAS PEDAGÓGICAS.**

La Corporación pagará a los(as) trabajadores(as) afectos(as) al presente contrato colectivo de trabajo una asignación por salidas pedagógicas ascendente a **1.5 UF**.

Se entenderá por salida pedagógica cualquier actividad que los(as) trabajadores(as) afectos(as) a este contrato colectivo realicen con los estudiantes, fuera del establecimiento educacional, autorizadas por escrito por la Dirección del establecimiento, que no correspondan a paseos de curso ni giras de estudio.

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

En caso de que a un(a) trabajador(a) 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(a) trabajador(a) 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.

#### **CLAUSULA 14. BONO MARZO.**

La Corporación pagará a los(as) trabajadores(as) afectos(as) al presente contrato colectivo un bono ascendente a la suma de **\$85.000** líquidos en los meses de marzo de 2022 y 2023.

#### **CLAUSULA 15. BONO POR NACIMIENTO, MATRIMONIO Y UNIÓN CIVIL.**

En el caso de nacimiento de un hijo(a), matrimonio o acuerdo de unión civil, de un trabajador(a) afecto(a) a este contrato colectivo de trabajo, la Corporación le pagará conjuntamente con la remuneración del mes siguiente a aquel en que se acredite este evento con el certificado respectivo, un bono de **\$87.190** líquidos.

Se deja constancia que, en caso de que un(a) mismo(a) trabajador(a) haya celebrado acuerdo de unión civil y posteriormente contraiga matrimonio, no tendrá derecho a percibir este bono por el matrimonio.

#### **CLAUSULA 16. BONO POR FALLECIMIENTO DE FUNCIONARIO(A) Y DE FAMILIARES.**

La Corporación otorgará a los(as) trabajadores(as) afectos(as) al presente contrato colectivo de trabajo un bono por fallecimiento de funcionario(a) 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(as) del (la) trabajador(a) por la suma de **\$172.205** 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.

La base de cálculo de esta indemnización será el promedio de los últimos tres meses de las remuneraciones del (la) asistente, 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.

#### **CLAUSULA 17. BONO POR AÑOS DE SERVICIOS.**

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".

✚

Éste 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 BONO
15	3.5 UTM
20	4.0 UTM
25	4.5 UTM
30	5.0 UTM
35	5.5 UTM
40	6.0 UTM
45	6.5 UTM

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.

#### **CLAUSULA 18. INDEMNIZACIÓN POR ENFERMEDAD GRAVE Y/O CATASTRÓFICA.**

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

Este beneficio lo podrán ejercer tres trabajadores por 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 continuos o discontinuos en los últimos doce meses.

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

La base de cálculo de esta indemnización será el promedio de los últimos tres meses de las remuneraciones del trabajador, 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.

Este beneficio requerirá la correspondiente solicitud por escrito del interesado al Sindicato, quien lo remitirá a la Corporación para su tramitación.

Esta indemnización se pagará conjuntamente a la firma del finiquito del trabajador ante la Inspección del Trabajo o Notaría correspondiente.

Esta indemnización será incompatible con cualquier otra indemnización a la que pueda tener derecho el trabajador, sea esta de carácter legal o convencional.

Este beneficio será aplicable desde la firma del presente convenio.

#### **CLAUSULA 19. JORNADA EN VISPERA 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 con el calendario escolar fijado por el Ministerio de Educación.

Solo deberán recuperar los trabajadores 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.

#### **CLAUSULA 20. DÍA DEL ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN.**

Se establece que el día del Asistente de la Educación será un día libre con goce de remuneraciones, fecha que será decidida por la comunidad de trabajadores(as), de tal forma que el día de celebración sea el mismo para docentes y asistentes.



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 trabajadores que tengan una jornada en la mañana hasta las 12.00 horas.

**CLAUSULA 21. PERMISOS EN CASO DE FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DIRECTOS.**

El empleador otorgará a todos los(as) trabajadores(as) afectos(as) al presente contrato 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:

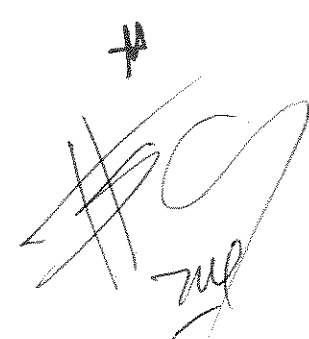
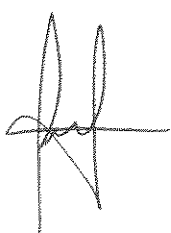
En el caso de muerte de un hijo(a), así como en el de muerte del (la) cónyuge, o pareja de unión civil, siete días corridos de permiso pagado, independiente del tiempo servido.

Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo(a) en periodo de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del (la) trabajador(a).

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

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día 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.

En caso de fallecimiento del hermano o hermana del (la) trabajador(a), éste(a) tendrá derecho a tres días hábiles de permiso.



<b>RESUMEN PERMISOS ESPECIALES</b>			
<b>TIPO DE PERMISO</b>	<b>DÍAS DE PERMISO LEGAL</b>	<b>DÍAS ADICIONALES ACUERDO</b>	<b>ANTECEDENTES QUE SE DEBEN PRESENTAR</b>
<b>Fallecimiento del (la) Cónyuge o Conviviente Civil</b>	7 Corridos		· Certificado de Matrimonio o Unión Civil
<b>Fallecimiento del Hijo(a)</b>	7 Corridos		· Certificado de Defunción · Certificado de Nacimiento del hijo(a)
<b>Fallecimiento de Hijo(a) en Gestación</b>	3 Hábiles		· Certificado de Defunción · Certificado de Defunción Fetal
<b>Fallecimiento de Padre o Madre</b>	3 Hábiles		· Certificado de Nacimiento del funcionario (a)
<b>Fallecimiento de Hermano(a).</b>	No entrega	3 Hábiles	· Certificado de Nacimiento del funcionario (a) y del hermano(a).

## **CLAUSULA 22. PROCEDIMIENTO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE PERMISOS ADMINISTRATIVOS.**

### **1. ANTECEDENTES LEGALES**

El permiso especial consagrado como "Día Administrativo" es un beneficio concedido por Ley a todos los funcionarios del sector público. De acuerdo con ello, es un beneficio al cual tienen derecho los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, por el Estatuto Docente y Ley 19.464 de los Asistentes de la Educación.

El artículo 40 de la Ley N° 19.464 señala: "El personal asistente de la educación de los establecimientos educacionales administrados directamente por municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas, no obstante regirse por el Código del Trabajo, estará afecto en cuanto a permisos y licencias médicas, a las normas establecidas en la ley 18. 883", reconociendo de este modo el derecho del personal Asistente de la Educación a hacer uso del citado beneficio.

Por su parte, el artículo 108 de la Ley 18.883 señala: "Los funcionarios podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días".

A su vez, el artículo 107 del citado cuerpo legal establece que "El Alcalde podrá conceder o denegar discrecionalmente dichos permisos". Esta facultad, en el ámbito de las corporaciones de derecho privado, corresponde ejercerla al empleador, quien la delega en los Directores de los establecimientos educacionales y de salud, o en quien ellos designen.

De las normas antes citadas se desprende el derecho de los funcionarios dependientes de las Corporaciones Municipales a hacer uso de los permisos con goce de remuneraciones por motivos particulares que le sean necesarios, con un tope de 6 días hábiles al año.

Los Permisos Administrativos no reemplazan a los días de permiso con goce de sueldo que contempla el Código del Trabajo, el Estatuto Docente ni el Estatuto de Atención Primaria. Es decir, no formarán parte de los permisos administrativos, aquellos días que otorgue la ley por concepto de matrimonio, natalidad, defunción, fueros maternales, permisos paternales, vacaciones, etc.

## **2. SOBRE SU USO Y ADMINISTRACIÓN**

El siguiente procedimiento es producto de una negociación colectiva entre la Corporación de Desarrollo Social de Providencia y el Sindicato de Trabajadores de la Educación, lo que permitirá la óptima utilización de los permisos de días administrativos.

El permiso administrativo deberá ser solicitado por escrito, de acuerdo con un formulario único, que forma parte de este instrumento 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(as) 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(a) 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 (la) funcionario(a) 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 (la) trabajador (a) 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.

Cuando exista fuerza mayor, si el (la) funcionario(a) 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(a) directo(a) 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 falta.

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, por razones fundadas, las que deberán informarse directamente a 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 a la legislación vigente, incluyendo el sábado, para aquellos(as) funcionarios(as) que laboren dicho día.

- La solicitud de permiso no requiere ser fundada ni tampoco el (la) funcionario(a) 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 (la) trabajador(a) 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 (la) trabajador(a), no podrá constituir en ningún caso argumento para evaluaciones de desempeño u otros similares.

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.

### **CLAUSULA 23. FACILIDADES HORARIO DE ESTUDIO.**

El (la) trabajador(a) podrá solicitar a 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 las clases vespertinas de un curso igual o superior a 120 horas (Diplomado, Máster o Doctorado).

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

### **CLAUSULA 24. REUNIÓN DE ASISTENTES SIN JEFATURAS.**

El empleador otorgará, a lo menos, una hora cronológica mensual, imputable a la jornada de trabajo de cada trabajador(a) para que puedan reunirse sin sus respectivas jefaturas a fin de tratar los temas de interés.

Dichos temas deben ser de carácter laboral y no sindical.

En el calendario anual de cada unidad de trabajo 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.

El empleador otorgará las instancias horarias y logísticas necesarias para desarrollar esta reunión, sin ningún tipo de interrupción.

#### **CLAUSULA 25. 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 diez (10) cuotas por cualquier tratamiento dental, en aquellos consultorios administrados por la Corporación o con los cuales tenga convenio.

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

#### **CLAUSULA 26. SEGURO DE SALUD COMPLEMENTARIO Y SEGURO DE VIDA.**

La Corporación continuará otorgando a todos(as) los(as) trabajadores(as) un seguro de vida y un seguro complementario 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.

#### **CLAUSULA 27. APOORTE SOLIDARIO EN CASO DE ENFERMEDAD CATASTRÓFICA.**

La Corporación entregará al (la) trabajador(a) 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 (la) trabajador(a) es igual o superior a \$ 1.000.000, una vez aplicado los beneficios de la Isapre y/o seguro complementario.

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

Tendrán derecho a este beneficio cinco trabajadores(as) por cada año calendario.

## **CLAUSULA 28. CAMBIO DE FUNCIONES EN CASO DE ENFERMEDAD.**

En caso de ser posible, la Corporación se compromete a efectuar el cambio de funciones de trabajador(a) sindicalizado(a), si ello es necesario para él(ella), solo por una vez, en caso de haber perdido física o psicológicamente 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(la) trabajador(a), cualquiera sea la razón de ésta, el(la) trabajador(a) 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(as) por cada año de vigencia del presente convenio colectivo de trabajo.

Esta indemnización será incompatible con cualquier otra indemnización a la que pueda tener derecho el trabajador, sea esta de carácter legal o convencional.

## **CLAUSULA 29. CAPACITACIÓN.**

La Corporación otorgará anualmente un fondo de capacitación al Sindicato, con respectivo código SENCE, hasta por un monto de **\$5.000.000** para fines de interés de la organización y sus afiliados.

El o los cursos serán determinados por la organización sindical y se presentarán los documentos para su pago.

## **CLAUSULA 30. DERECHO A USO DE FARMACIA COMUNITARIA.**

Todo el personal que presta servicios en la Corporación tiene el derecho a obtener su tarjeta vecino de la comuna de Providencia. Con dicha tarjeta, pueden hacer uso de la farmacia comunitaria.

El Departamento de Recursos Humanos entregará el procedimiento a seguir para la obtención de esta tarjeta, para posteriormente acceder al uso de la farmacia comunal por parte del personal afecto al presente contrato.

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

### **CLAUSULA 31. DERECHO A USO DE CENTRO DE SALUD MENTAL O PROVISAM.**

Todo el personal afecto a este contrato, tendrá derecho a solicitar consultas y/o tratamientos psicológicos y psiquiátricos, de carácter gratuito, en los centros de Salud Mental, Provisam o el centro que corresponda.

Para acceder a este beneficio los(as) funcionarios(as) deben estar inscritos en un centro de salud de la comuna de Providencia y ser beneficiarios de Fonasa.

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.

### **CLAUSULA 32. SISTEMA DE SELECCIÓN INTERNO DE PERSONAL.**

Dentro de la vigencia del presente contrato, respecto de aquellas vacantes que se produzcan en los estamentos de Asistentes de la Educación Profesionales y No Profesionales y de todos los funcionario regidos por el Código del Trabajo, la Corporación continuará implementando el Sistema de Selección Interno de Personal (anexo a este contrato colectivo), de modo tal de permitir bajo criterios técnicos y respetando los principios de transparencia e igualdad, que el personal en ejercicio (vigente) pueda postular a los cargos vacantes.

### **CLAUSULA 33. REEMBOLSO POR GASTOS DE MOVILIZACION.**

La Corporación reembolsará los gastos de movilización a los(as) trabajadores(as) que realicen actividades laborales fuera del establecimiento y/o unidad de trabajo.

Para dicho reembolso, el funcionario debe rendir las respectivas boletas y estas deben ser relacionados a gastos con ocasión del trabajo.

El reembolso deberá realizarlo el establecimiento respectivo, con cargo al fondo fijo (caja chica) y será reembolsado en el acto.

### **CLAUSULA 34. BENEFICIO HIJOS(AS) DE FUNCIONARIOS(AS).**

Se deja constancia que la admisión a los establecimientos que la Corporación administra, independiente de su nivel, responde a una Política de Admisión que regula el acceso a la misma en virtud de las normas y procedimientos dictados por el Ministerio de Educación (Ley General de Educación Cláusulas 12 y 13, y Ley de Inclusión), y vigilados por la Superintendencia de Educación. Bajo ese contexto se resguarda la igualdad de condiciones para el acceso, la objetividad del proceso y la transparencia de este.

El Proceso de Admisión actualmente contempla la calidad de hija o hijo de funcionario municipal o de CDS como uno de los cuatro criterios a considerar en el proceso, donde cada criterio es un punto; la suma de criterios cumplidos ordena la preferencia de acceso de mayor a menor.

### **CLAUSULA 35. ASIGNACION DE PERFECCIONAMIENTO.**

La Corporación pagara a los(as) trabajadores(as) afectos(as) a este contrato colectivo, el bono de perfeccionamiento por cursos de capacitación actualmente vigente, aumentando su sueldo base, de acuerdo al siguiente detalle:

Tramo hora de perfeccionamiento	% sueldo base
50-149	3%
150-249	5%
250-349	9%
350-449	16%
450-549	25%
550-649	33%
650 o más	40%

Las partes establecen que la pertinencia del curso de capacitación se relaciona con la actividad del trabajador y con aquellas que puedan vincularse con el desarrollo de su carrera laboral o profesional en la Corporación de Desarrollo Social de Providencia, lo que será determinado por el Jefe del Departamento de Capacitación, cuya resolución puede ser apelada ante el Director de Educación.

### **CLAUSULA 36. ASIGNACION DE EXPERIENCIA.**

La Corporación pagará a los(as) trabajadores(as) afectos(as) al presente contrato colectivo, una asignación de experiencia por bienio cumplido de acuerdo al siguiente detalle:

Nº de Bienios	Porcentaje sobre Sueldo Base
1 a 2	2%
3 a 4	2,5%
5 a 9	3,0%
10 a 14	3,5%
15 a 16	4,0%
17	4,5%
De 18 bienios en adelante	5,0%

### **CLAUSULA 37. SISTEMA DE GESTION DE DESEMPEÑO.**

La Corporación continuará implementando el Reglamento de Evaluación de Desempeño Asistentes de la Educación (Anexo 2 de este contrato).

El bono para el 80% mejor evaluado será desde \$127.360 bruto por trabajador(a).

### **CLAUSULA 38. INDEMNIZACION VOLUNTARIA PARA FUNCIONARIOS(AS) DEL CERAE.**

La Corporación pagará, por una sola vez, una indemnización voluntaria a los(as) trabajadores(as) pertenecientes al CERAE afectos(as) a este contrato, que tengan una antigüedad de a lo menos once años continuos o discontinuos en la Corporación y que hayan cumplido o cumplan 60 años de edad, en el caso de las mujeres o 65 años de edad, si son hombres, siempre que comuniquen su decisión de renunciar voluntariamente.

El trabajador deberá comunicar esta decisión dentro de los 90 días siguientes al cumplimiento de la edad señalada en el párrafo anterior, presentando la respectiva renuncia voluntaria.

La indemnización por retiro voluntario ascenderá a un mes de remuneración imponible por cada año de servicio prestado con un máximo de once meses.

La base de cálculo de esta indemnización será el promedio de los últimos tres meses de las remuneraciones del (la) trabajador(a), 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.

### **CLAUSULA 39. BONO RESPONSABILIDAD.**

La Corporación estudiará una forma de nivelar la asignación de responsabilidad, revisando los montos pagados actualmente al personal afecto a este contrato colectivo.

Asimismo, se hará una revisión de todos los(as) trabajadores(as) afectos(as) a este contrato colectivo, para determinar si la complejidad de su cargo amerita obtener este bono o que funcionarios(as) realizando la misma función detenten el bono en la misma cantidad.

Este estudio se realizará dentro de los tres meses siguientes a la suscripción del presente contrato colectivo, acordado en conjunto con la Directiva Sindical.

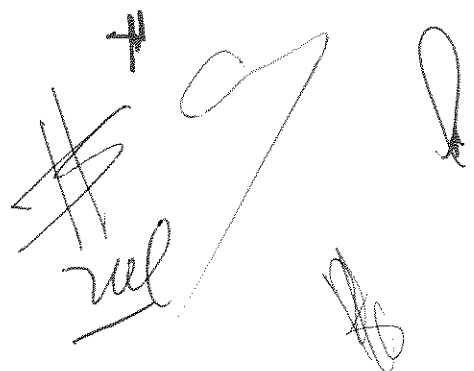
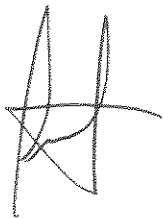
En caso de que corresponda el bono, se realizará dentro de los 30 días hábiles siguientes de terminado el estudio señalado en el párrafo anterior.

### **CLAUSULA 40. NO EXTENSION 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.

### **CLAUSULA TRANSITORIA: APORTE SINDICAL.**

La Corporación, conforme a los dictámenes del Servicio de Impuestos Internos, en el mes de julio 2021, realizará un aporte al Sindicato de Trabajadores de la Corporación de Desarrollo Social de Providencia, por un monto ascendente a **\$250.000** por socio(a) afecto(a) a este contrato colectivo de trabajo.



## CLAUSULA 41. EJEMPLARES

Las partes acuerdan que el contrato colectivo de trabajo se otorga 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.

## CONSTANCIA

Se deja constancia, que en virtud del artículo 323 del Código del Trabajo y en cumplimiento de lo acordado en acta de audiencia 1312/2021/32 de la Inspección del Trabajo, el presente contrato colectivo comenzará a regir a partir del 1 de octubre 2021 a los siguientes trabajadores, no siéndoles aplicable la cláusula transitoria:

Rut	Centro de costo	Nombre
14037894-1	LICEO ARTURO ALESSANDRI PALMA	ALARCON ALARCON LILIANA ESTER
13092731-9	LICEO ARTURO ALESSANDRI PALMA	APABLAZA COÑOMAN ALEJANDRO ORLANDO
26133009-1	LICEO ARTURO ALESSANDRI PALMA	BECERRA ESTEVEZ KARLA YURANSKY
10909972-4	LICEO ARTURO ALESSANDRI PALMA	GUAJARDO QUEZADA CLAUDIO ANTONIO
10855179-8	LICEO ARTURO ALESSANDRI PALMA	LOBOS LOPEZ JUAN DE LA CRUZ
7363890-9	LICEO JOSE VICTORINO LASTARRIA	MADRIAGA TREJO MARIO NELSON
15749411-2	COLEGIO PROVIDENCIA	MIRANDA MARCHANT VIVIANA LORENA
8634983-3	LICEO ARTURO ALESSANDRI PALMA	NAVIA WALKER ELIZABETH DEL CARMEN
9036844-3	LICEO ARTURO ALESSANDRI PALMA	ORELLANA CORREA JUAN FRANCISCO
17681778-K	COLEGIO PROVIDENCIA	ROJAS RIVERA FRANCISCA TIARE
8036025-8	LICEO JOSE VICTORINO LASTARRIA	ROZAS ROJAS CARLOS
12393217-K	LICEO CARMELA CARVAJAL DE PRAT	VERGARA BRAVO PATRICIO ANDRES



**AXEL MÜLLER BRAVO**

**RUT: 5.089.527-0**

**Secretario General**

**Corporación de Desarrollo Social de Providencia**



**MIRIAM RABAH CAHBAR**

**RUT: 8.243.005-9**

**Presidenta**

**Sindicato de Trabajadores de la  
Corporación de Desarrollo Social de Providencia**



**MARIA FABIOLA SANHUEZA SEGUEL**

**RUT: 10.131.304-2**

**Secretaria**

**Sindicato de Trabajadores de la  
Corporación de Desarrollo Social de Providencia**



**LUIS ALBERTO CONTRERAS ROJAS**

**RUT: 8.112.045-5**

**Director Sindical**

**Sindicato de Trabajadores de la  
Corporación de Desarrollo Social de Providencia**

