

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 2 de enero de 2026, entre la **CORPORACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL DE PROVIDENCIA**, representada por su Secretario General, don **JUAN MANUEL MASFERRER VIDAL**, chileno, casado, abogado, cédula nacional de identidad N° 13.947.598-4, ambos domiciliados en Avda. Eliodoro Yáñez 1947, 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 **VALESKA VÁSQUEZ GUTIÉRREZ**, cédula nacional de identidad N° 15.432.530-1, Presidenta, Secretaria y Tesorera, 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.



A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized name followed by a flourish.

- 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) **DEPROV:** Se refiere a la Dirección Provincial de Educación Santiago-Oriente.
- g) **Días hábiles:** Se entenderá por días hábiles todos aquellos días del calendario que no correspondan a sábados, domingos ni festivos legales, establecidos por la normativa vigente en el territorio nacional.
- h) 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.
- i) 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.

CLÁUSULA 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 doce (12) meses anteriores a su otorgamiento.

Los bonos permanentes (nacimiento, matrimonio, fallecimiento, Bono Sistema de Gestión de Desempeño, 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.

CLÁUSULA 4. VIGENCIA.

La vigencia del presente contrato colectivo de trabajo será de 35 meses, entre el 2 de enero de 2026 y el 2 de diciembre de 2028.

Se deja constancia que las partes acuerdan que los beneficios contenidos en el presente contrato colectivo comenzarán a regir a partir del 2 de enero de 2026.

CLÁUSULA 5. ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN.

A contar del 2 de enero de 2026, el empleador pagará la asignación mensual de movilización por la suma **\$44.285** líquidos. Esta asignación no será imponible ni tributable.

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.

CLÁUSULA 6. ASIGNACIÓN DE COLACIÓN.

A contar del 2 de enero de 2026, el empleador pagará la asignación mensual de colación por la suma **\$27.343** líquidos. Esta asignación no será imponible ni tributable.

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.

CLÁUSULA 7. 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 70% 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.

CLÁUSULA 8. GIFT CARD NAVIDAD

Durante la vigencia del presente contrato colectivo, se otorgará antes del 15 de diciembre de cada año, una *gift card* ascendente a la suma de **\$104.050** líquidos.

Este beneficio se entregará dando estricto cumplimiento a la normativa sobre compras públicas y a la jurisprudencia de la Contraloría General de la República sobre el uso de fondos públicos en la entrega de beneficios. En ningún caso el empleador podrá alegar imposibilidad de cumplimiento, debiendo otorgar el beneficio en la forma y plazo pactados.

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.

La Corporación informará, con la debida anticipación, al Sindicato sobre el desarrollo y estado del proceso de compra a través de Mercado Público y la contratación de las Giftcard pactadas en este contrato colectivo.

CLÁUSULA 9. GIFT CARD INVIERNO

La Corporación pagará a los(as) trabajadores(as) afectos(as) al presente contrato, en el mes de julio de cada año, una gift card ascendente a la suma de **\$422.824** líquidos.

Este beneficio se entregará dando estricto cumplimiento a la normativa sobre compras públicas y a la jurisprudencia de la Contraloría General de la República sobre el uso de fondos públicos en la entrega de beneficios. En ningún caso, el empleador podrá alegar imposibilidad de cumplimiento, debiendo otorgar el beneficio en la forma y plazo pactados.

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.

La Corporación informará al Sindicato, con la debida anticipación, sobre el desarrollo y estado del proceso de compra a través de Mercado Público y la contratación de las Giftcard pactadas en este contrato colectivo.

CLÁUSULA 10. 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.

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



Página 4

CLÁUSULA 11. ASIGNACIÓN POR SALIDAS PEDAGÓGICAS Y ACTIVIDADES FUERA DE LA JORNADA ORDINARIA

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 1,5 (UF) Unidades de Fomento.

Se entenderá por salida pedagógica cualquier actividad de los(as) asistentes de la educación con los estudiantes, fuera de la Región Metropolitana, que no correspondan a paseos de curso, salidas recreativas ni giras de estudio.

En aquellas salidas dentro de la Región Metropolitana y que asistentes de la educación acompañen a estudiantes y docentes con finalidad pedagógica y autorizada por la Dirección del establecimiento, que implique traslado por más de cinco cuabras del respectivo establecimiento educacional, el empleador será el encargado de habilitar buses de acercamiento a los lugares de visita de los estudiantes, cuando supere la distancia indicada anteriormente.

Las salidas pedagógicas serán autorizadas por escrito por la Dirección del establecimiento, otorgándole una copia al(la) asistente. Dicha copia deberá entregarse al(la) asistente 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 y de la Dirección del establecimiento.

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 asistente 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) asistente 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.

Cualquier actividad que requiera la permanencia del trabajador(a) fuera de la jornada ordinaria, incluyendo reuniones de apoderados, trabajo presencial adicional o actividades pedagógicas extraordinarias, deberá ser previamente acordada entre la Dirección del Establecimiento y el trabajador(a).

El trabajador(a) podrá optar entre la compensación de las horas extraordinarias o su pago, siempre con acuerdo previo. En ambos casos la hora extraordinaria o de compensación tendrá un recargo de un 50% sobre el valor de la hora normal.

La Dirección de Educación se compromete a informar a los directores de los establecimientos sobre esta normativa y a establecer un procedimiento claro y uniforme para su aplicación

CLÁUSULA 12. BONO MARZO.

La Corporación pagará a los(as) trabajadores(as) afectos(as) al presente contrato colectivo un bono ascendente a la suma de **\$104.067** líquidos en los meses de marzo de 2026, 2027 y 2028.

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 13. BONO POR NACIMIENTO, MATRIMONIO Y UNIÓN CIVIL.

En el caso de nacimiento de un hijo(a), matrimonio, acuerdo de unión civil o adopción, 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 **\$114.473** líquidos, que se reajustará según lo establecido en la Cláusula 3.

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.

CLÁUSULA 14. 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 **\$226.090** 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 nueve (9) remuneraciones brutas del trabajador fallecido.

Dicho pago se realizará dentro de los diez (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 treinta (30) días.

CLÁUSULA 15. 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.

CLÁUSULA 16. INDEMNIZACIÓN POR ENFERMEDAD GRAVE Y/O CATASTRÓFICA.

Los trabajadores afectos al presente contrato colectivo que tengan situaciones complejas de salud, pero insuficientes para acceder a la pensión de invalidez, podrán solicitar al Sindicato que gestione con la Corporación el término de su relación laboral según el Artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, con derecho a la indemnización legal correspondiente.

Este beneficio lo podrán ejercer cinco (5) 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 contrato.

CLÁUSULA 17. 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.

CLÁUSULA 18. DÍA DEL DOCENTE Y DEL ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN.

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

El acuerdo adoptado deberá ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el Calendario Escolar oficial fijado por el Ministerio de Educación, prevaleciendo en todo caso la fecha establecida en dicho instrumento.



Página 8

Asimismo, la jornada libre deberá ser recuperada en la forma que determine la comunidad escolar, asegurando el cumplimiento íntegro del calendario escolar aprobado por el Ministerio de Educación.

CLÁUSULA 19. 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), once días corridos de permiso pagado, independiente del tiempo servido.

En el caso de muerte del (la) cónyuge, o pareja de unión civil, ocho días corridos de permiso pagado, independiente del tiempo servido.

Igual permiso se aplicará por ocho días hábiles en el caso de muerte de un hijo(a) en periodo de gestación.

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

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 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 ACUERDO	ANTECEDENTES QUE SE DEBEN PRESENTAR
Fallecimiento del (la) Cónyuge o Conviviente Civil	7 corridos	1 corrido	• Certificado de Matrimonio o Unión Civil y Certificado de defunción.
Fallecimiento del Hijo(a)	10 corridos	1 corrido	• Certificado de Defunción
			• Certificado de Nacimiento del hijo(a)

Fallecimiento de Hijo(a) en Gestación	7 hábiles	1 hábil	· Certificado de Defunción
			· Certificado de Defunción Fetal
Fallecimiento de Padre o Madre	4 hábiles	1 hábil	· Certificado de Nacimiento del funcionario (a)
Fallecimiento de Hermano(a).	4 hábiles	1 hábil	· Certificado de Nacimiento del funcionario (a) y del hermano(a).

CLÁUSULA 20. 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 maternos, 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 subroga, con al menos 72 horas hábiles 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 para ser ejercidos en día hábil. 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.

Para esta modalidad de permisos emergentes se aplicarán las siguientes condiciones:

- Se concederá únicamente para días completos.
- Se permitirá el uso de un máximo de tres (3) días en el año calendario, en forma diferida, los cuales deberán ser autorizados por la jefatura directa.
- No se podrá solicitar un permiso emergente inmediatamente antes ni después de un permiso administrativo programado. En tales casos, la jefatura estará facultada para rechazar la solicitud, a fin de resguardar la continuidad del servicio.

Respecto de los permisos administrativos programados:

- No podrá solicitarse más de dos días en una misma semana.
- Su otorgamiento estará sujeta a la planificación interna y a la autorización expresa de la jefatura directa.

La Corporación garantizará que la aplicación de estas disposiciones se realice de manera uniforme y transparente, evitando conflictos entre trabajadores y directivos.

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. Lo anterior no será aplicable a los permisos emergentes, los cuales deberán utilizarse siempre en días completos.

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 con 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.

CLÁUSULA 21. MECANISMO DE RESPUESTA OPORTUNA A SOLICITUDES DEL PERSONAL

Las partes acuerdan que la Dirección de Educación deberá implementar un mecanismo institucional que garantice la respuesta oportuna y adecuada a las solicitudes formuladas por los trabajadores y trabajadoras, entendiéndose que la falta de respuesta constituye una vulneración del deber de respeto y consideración hacia el personal.

Para la elaboración de dicho mecanismo, la Dirección de Educación se obliga a redactar los protocolos correspondientes, con participación activa del sindicato en su diseño y redacción, asegurando la debida socialización con los directores de los establecimientos educacionales.

El protocolo será conversado y definido a mediados del mes de enero, fijándose como plazo máximo para su entrega y formalización el día 20 de enero.

CLÁUSULA 22. 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.

CLÁUSULA 23. 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.

En el calendario anual de cada unidad de trabajo deberá quedar fijada la fecha en que se realizará esta reunión mensual, la que deberá ser enviada a principio



Página 13

de años a la Dirección de Educación para su conocimiento. Sin perjuicio de lo anterior y, de común acuerdo, las partes podrán modificar este calendario.

El empleador deberá proporcionar las condiciones logísticas necesarias para el desarrollo de la reunión, asegurando que se realice sin interrupciones ni exigencias posteriores de compensación por el tiempo utilizado.

La prioridad de uso de esta hora será para el Sindicato o Delegado(a) Sindical, sin perjuicio de que otros trabajadores puedan participar.

En ningún caso el empleador podrá restringir este derecho alegando falta de personal. Si no es posible que asista todo un estamento simultáneamente, se deberán establecer turnos rotativos que aseguren la participación efectiva de todos los trabajadores, incluidos aquellos que desempeñan funciones en horarios vespertinos o nocturnos.

Las reuniones deberán ser programadas dentro de la jornada laboral y en un horario que no interfiera con el cumplimiento de las obligaciones laborales de los asistentes, asegurando así su pleno desarrollo, considerando que la fecha de la reunión es conocida con anticipación.

Finalmente, se acuerda que el calendario anual de reuniones será enviado a la Dirección de Educación, a los directores de los establecimientos, a la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos y al Sindicato. Dicho calendario podrá ser modificado por situaciones puntuales, previo acuerdo entre las partes.

CLÁUSULA 24. 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 doce (12) 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 de este 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.

La Corporación deberá comunicar este beneficio a los centros dentales con los cuales exista convenio y, adicionalmente, disponer la publicación de dicha información en los mismos centros, asegurando que los trabajadores tengan conocimiento oportuno y claro de las condiciones establecidas en la presente cláusula.

CLÁUSULA 25. 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.

La Corporación deberá informar oportunamente a los trabajadores acerca de los procesos de término y renovación de estos beneficios, así como de los costos que les correspondan por concepto de primas.

Asimismo, se acuerda que la Corporación informará con la debida antelación a los trabajadores sobre la situación contractual vigente de los seguros, de modo que quienes tengan cirugías programadas, exámenes médicos o procedimientos que puedan ser postergados, cuenten con claridad respecto de los plazos en que pueden realizarlos sin incurrir en pagos adicionales.

Las licitaciones destinadas a la contratación o renovación de estos seguros deberán efectuarse con la anticipación necesaria.

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 26. 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 **\$800.000**, en la medida que se cumplan las siguientes condiciones:

1.- 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, pago que debe ser acreditado por el trabajador presentando a la Corporación la documentación correspondiente dentro del plazo de tres (3) meses de efectuado su pago.

2.- Que se trate de alguna de las siguientes enfermedades catastróficas: Cáncer, Infarto, Accidente cerebro vascular.

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 (5) trabajadores(as) por cada año calendario.

Este beneficio solo podrá ser invocado por el Trabajador en un máximo de dos veces en su vida laboral con la Corporación.




Página 15

CLÁUSULA 27. CAMBIO DE FUNCIONES EN CASO DE ENFERMEDAD.

En caso de ser posible, la Corporación se compromete a efectuar el cambio o adecuación 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.

Para efectos de otorgar todas las alternativas posibles, el cambio de funciones se implementará en primera instancia dentro del mismo establecimiento en que el/la trabajador(a) se desempeña. En caso de no ser viable dicha opción, se procurará la reubicación en otro establecimiento administrado por la Corporación.

Si el/la trabajador(a) no acepta el cambio o adecuación de funciones propuesto, se mantendrá en la función que actualmente desempeña.

Este beneficio podrá ser ejercido por tres (3) trabajadores(as) por cada año de vigencia del presente convenio colectivo de trabajo.

CLÁUSULA 28. CAPACITACIÓN.

La Corporación otorgará anualmente un fondo de capacitación al Sindicato, hasta por un monto de **\$5.000.000** para fines de interés de la organización y sus afiliados. Sin perjuicio de lo anterior, en caso que se haya utilizado la totalidad del fondo anteriormente mencionado, el Sindicato solicitará fondos adicionales, los que se otorgarán en la medida de la disponibilidad de los recursos de la Corporación.

El o los cursos serán determinados por la organización sindical y serán gestionados por la unidad de Capacitación de la Corporación y su planificación y calendarización será la que la ley permita.

CLÁUSULA 29. 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,


Página 16

como a aquellos que se incorporen en el futuro a la Corporación de Desarrollo Social de Providencia.

CLÁUSULA 30. 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.

CLÁUSULA 31. 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, 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.

La Corporación procurará realizar el concurso interno una vez producida la primera renovación de un contrato a plazo fijo. En virtud del presente acuerdo, se establece expresamente que, al efectuarse dicha primera renovación, la Corporación deberá abrir de inmediato el concurso interno respectivo, garantizando la igualdad de oportunidades y la transparencia en el proceso de selección.

CLÁUSULA 32. REEMBOLSO POR GASTOS DE MOVILIZACION.

La Corporación reembolsará de inmediato 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, con cargo al fondo fijo (caja chica).

CLÁUSULA 33. 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.

CLÁUSULA 34. ASIGNACIÓN 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 con la siguiente tabla:

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 a 1199	40%
1200 o más	50%

Solo darán derecho al Bono de Perfeccionamiento los cursos de capacitación realizados por el trabajador durante la vigencia de la relación laboral con la Corporación, no siendo imputables a este beneficio los cursos que hayan sido efectuados previamente al inicio de la relación laboral.

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.

Los reconocimientos de las capacitaciones se entregarán en el mes de mayo y noviembre de cada año escolar, las que de ser aprobadas, se pagarán a partir del mes siguiente.

La realización de los cursos de capacitación se ajustará a la normativa vigente.

CLÁUSULA 35. 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 con el 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%

CLÁUSULA 36. 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 que será modificado a continuación de la evaluación de desempeño 2026, con acuerdo entre el Sindicato y Recursos Humanos de la Corporación.

Para el ejercicio del año 2025, se establece un bono destinado al 80% de los trabajadores y trabajadoras mejor evaluados, equivalente a un monto líquido por trabajador(a) de \$156.999.-

A contar de la evaluación correspondiente al año 2026 y en adelante, dicha asignación quedará fijada en \$200.000 (doscientos mil pesos) líquidos para el 60% de los trabajadores y trabajadoras mejor evaluados.

En atención a que, a partir del año 2026, se implementará un nuevo sistema de gestión del desempeño, las modificaciones que se deriven de dicho cambio y que incidan en la modalidad de otorgamiento de esta asignación deberán ser trabajadas de manera conjunta entre la organización sindical y el Jefe de Gestión de Personas, asegurando el respeto a los principios de transparencia, participación y normativa laboral vigente.

El pago de esta asignación correspondiente al período señalado deberá efectuarse en el mes de enero de 2027, con el reajuste de IPC correspondiente.



La Corporación pagará, por una sola vez, una indemnización voluntaria a los(as) trabajadores(as) pertenecientes al CERAЕ 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, en el caso de las mujeres o 65 años, si son hombres, siempre que comuniquen su decisión de renunciar voluntariamente.

El(la) trabajador(a) deberá comunicar esta decisión a más tardar el mes de octubre del año anterior al que decida acogerse a este beneficio, dentro de la vigencia del presente contrato y habiendo ya cumplido la edad señalada en el párrafo anterior.

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.

CLÁUSULA 38. DÍA DE CUMPLEAÑOS.

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

Este beneficio deberá ser gestionado por el/la trabajador(a) con una anticipación mínima de diez (10) días, siguiendo el mismo procedimiento aplicable a los días administrativos. Su uso será preferentemente en la fecha del cumpleaños.

El beneficio se otorgará a todos(as) los(as) trabajadores(as), independientemente de que la fecha de cumpleaños coincida con los meses de enero o febrero, fines de semana, días feriados o períodos de vacaciones de invierno o verano. En tales casos, el beneficio deberá utilizarse dentro del año calendario correspondiente.

Para el permiso por el día de cumpleaños se aplicarán las siguientes condiciones:

- Se concederá únicamente para días completos.
- No se podrá solicitar el permiso de día de cumpleaños inmediatamente antes ni después de un permiso administrativo programado. En tales casos, la jefatura estará facultada para rechazar la solicitud, a fin de resguardar la continuidad del servicio.

Este beneficio no será acumulable de un año a otro, debiendo ejercerse en el período señalado.

[Handwritten signature]

CLÁUSULA 39. ACTIVIDADES RECREACIONALES

La Corporación entregará al Sindicato un monto anual de \$9.000.000 para actividades recreacionales u otras, en beneficio de sus asociados. Será responsabilidad del Sindicato la gestión, organización y coordinación de este beneficio, el que comenzará a partir del año 2026 y se materializará a través de un aporte extraordinario. Este beneficio se extenderá para el año 2026, 2027 y 2028.

Dicho monto deberá ser pagado en mayo de cada año y será reajustado anualmente de acuerdo a la variación del IPC.

Por su parte, la Corporación se compromete a gestionar y otorgar el medio de transporte necesario para el traslado de los(as) socios(as) afectos(as) a este contrato colectivo, para la actividad que organice el Sindicato.

CLÁUSULA 40. SEDE SINDICAL.

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

CLÁUSULA 41. NO EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

Este sindicato no aceptará extensión de beneficios para trabajadores(as) no sindicalizados(as), salvo lo dispuesto en cláusula 2 letra h) de este contrato.

CLÁUSULA 42. 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.

CLÁUSULA TRANSITORIA. APOORTE SINDICAL.

La Corporación realizará un aporte al Sindicato de Trabajadores de la Corporación de Desarrollo Social de Providencia, por un monto ascendente a **\$139.880.000** (ciento treinta y nueve millones ochocientos ochenta mil pesos), el que será pagado de acuerdo con lo siguiente:

- \$80.700.000 a pagar durante el mes de enero 2026.
- \$59.180.000 a pagar durante el mes de enero 2027.



Página 21


JUAN MANUEL MASFERRER VIDAL

RUT: 13.947.598-4

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**


VALESKA VÁSQUEZ GUTIÉRREZ

RUT: 15.432.530-1

Tesorerera

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

