



jpgj/ogv
S.47°/369

OFICIO N° 75182
INC.: solicitud

VALPARAÍSO, 17 de junio de 2021

La Diputada señora JENNY ALVAREZ VERA, en uso de la facultad que le confieren los artículos 9° de la ley N° 18.918, orgánica constitucional del Congreso Nacional, y 308 del Reglamento de la Cámara de Diputados, ha requerido que se oficie a Ud. para que, al tenor de la solicitud adjunta, informe a esta Cámara sobre la posibilidad de proceder a la fiscalización del proceso de negociación colectiva entre el Sindicato N°2 de Asistentes de la Educación del Instituto del Mar Capitán Williams de Chonchi y la Fundación Almirante Carlos Condell, en los términos que propone.

Me permito hacer presente que, si la respuesta a este oficio contuviere materias reservadas o secretas, deberá señalarlo en forma destacada e indicar el fundamento legal de tal calificación, en cumplimiento a lo ordenado en el inciso segundo del artículo 8° de la Constitución Política de la República.

Lo que tengo a bien comunicar a Ud., conforme a lo dispuesto en las señaladas disposiciones.

Dios guarde a Ud.

JUAN PABLO GALLEGUILLOS JARA
Prosecretario accidental de la Cámara de Diputados

A LA SEÑORA SECRETARIA REGIONAL MINISTERIAL DE EDUCACIÓN DE
LOS LAGOS



<https://extranet.camara.cl/verificardoc>

Código de verificación: 64531C9C3783AB02



**Para: Sr. Presidente de la Cámara de Diputados
H. Diputado Diego Paulsen Kehr**

De: H. Diputada Jenny Álvarez Vera

**Oficio: Ministro de Educación
Subsecretario de Educación
Secretaría Regional Ministerial de Educación de la Región de los Lagos
Fundación Almirante Carlos Condell**

Materia: Solicita información que se detalla

Fecha: 16 de junio de 2021

Junto con saludarle, y en conformidad a lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional y en la forma en que lo dispone el artículo 309 del reglamento de la Cámara de Diputados de Chile, vengo en solicitar se oficie, a fin de que, dentro de sus respectivas competencias, pueda cumplir con la siguiente solicitud.

Hemos recibido información sobre el proceso de negociación colectiva en el que se encuentra el Sindicato N°2 de Asistentes de la Educación del Instituto del Mar Capitán Williams de Chonchi, y la Fundación Almirante Carlos Condell.

En el entendido que a la fecha no se ha podido lograr acuerdo alguno y tomando conocimiento de esta situación, consideramos lo importante que es llegar a compromisos concretos en materia sindical, más aún cuando se trata de trabajadores de la educación, es por ello que me permito solicitar se informe a esta corporación lo siguiente:

1. Realizar auditoria de los ingresos y egresos de la Fundación "Almirante Carlos Condell"
2. Que se revise y evalúe nuevas estrategias de negociación para los puntos rechazados del pliego de peticiones colectiva.



3. Posibilidad de considerar alternativas a fin que la entrega del bono de termino de conflicto ofrecido no sea la única solución al problema convocado, sino que llegar a acuerdos concretos en base a lo solicitado.

Adjunto a esta solicitud petitorio emitido por el Sindicato N°2 de Asistentes de la Educación del Instituto del Mar Capitán Williams de Chonchi,

Se despide atentamente,



JENNY ÁLVAREZ VERA
H. Diputada de la República



**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
FUNDACION ALMIRANTE CARLOS CONDELL**

Y

**SINDICATO N° 2 DE ASISTENTES DE LA EDUCACION DEL INSTITUTO DEL MAR
"CAPITAN WILLIAMS"**



En Chonchi, a **01 de Julio del año 2021**, entre la Fundación " Almirante Carlos Condell", representada por su Comisión Negociadora domiciada en Avenida Gran Bretaña N° 1001, Valparaiso; y el Sindicato Dos de Trabajadores del Instituto de! Mar "Capitán Williams", también denominado IDEMAR, representado por su Comisión Negociadora compuesta por su Presidente don Luis León Borquez, Rut: 10.826.802-6, PRESIDENTE; don René Villanueva Victoriano, Rut: 12.423.547-2, SECRETARIO; don Víctor Ruiz Garcés, TESORERO y doña Verónica Alarcón Reyes, Rut: 13.525.423-1, todos domicilio legal en Juan Guillelmos N°40, Chonchi, se celebra el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo.

I.- DE LAS FUNCIONES:

1.- Los trabajadores del Sindicato N°2 desempeñarán sus tareas, según el cargo y las funciones para las que fueron contratados, y éstos las ejecutarán con estricta sujeción a la Normativa Interna del Instituto del Mar. Cualquier actividad ajena a las funciones del trabajador, se realizará de común acuerdo entre las partes. Si estas tareas se realizaren fuera del horario normal de trabajo podrán ser pagadas segun las normas de las horas extraordinarias. La autorización y pago de horas extraordinarias, debe ser acordado y autorizado solo por el Director, por escrito y 24 horas antes del cumplimiento de la tarea. El personal que participe en eventos de caracter extraordinario - fuera de la jornada laboral- será compensado con ½ día o 1 día libre, de acuerdo al tiempo extra trabajado o de acuerdo a lo que convengan las partes. Lo anterior quedará registrado, en una papeleta la cual señalará día y hora en la cual se cumplirá esta compensación.

Se exceptuan de todo lo anterior, el día 21 de mayo, graduaciones, titulaciones y el día de aniversario del Instituto.

Para el caso del traslado de alumnos(as) por situaciones médicas o urgencias personales, tanto diurno como nocturno, deberá contar con el personal idóneo en horario y tiempo, además de los medios de transporte correspondientes.

2.- Todo trabajador asociado al Sindicato tendra derecho a requerir a la Dirección del Establecimiento su hoja de vida y quedara facultado para solicitar una reconsideración ante una



anotación negativa o de mérito, la cual deberá ser reconocida por el funcionario inmediatamente después de impuesta.

II.- DE LAS REMUNERACIONES:

Los sueldos bases vigentes al 30 de junio de 2021, de todos los Asistentes de la Educación, se incrementarán a contar del 1° de julio en un 8%.

1.- LAS REMUNERACIONES DEL PERSONAL ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN AUXILIARES: PORTEROS, DE ASEO Y MANTENCIÓN Y CONDUCTORES.

Se regirán por la tabla 1.

TABLA 1, AUXILIARES, ESCALA DE SUELDOS.

Escalafón de Porteros, de Aseo y Mantenición y Conductores.

Grado	Tiempo en el Grado	Sueldo Base	% Asignación Sobre Sueldo Base	Asignación por grado	Asignación Zona 40%
28	21 o mas	387.535	50%	193.768	155.014
29	2	387.535	45%	174.391	155.014
30	2	387.535	40%	155.014	155.014
31	2	387.535	35%	135.637	155.014
32	2	387.535	30%	116.261	155.014
33	2	387.535	25%	98.884	155.014
34	2	387.535	20%	77.507	155.014
35	2	387.535	15%	58.130	155.014
36	2	387.535	10%	38.754	155.014
37	2	387.535	5%	19.377	155.014
38	2	387.535	0%	0	155.014

1.- La planta de trabajadores Asistentes de la Educación Auxiliares la conformarán el personal de porteros, de aseo y mantención y conductores, con a lo menos 4to. año de enseñanza media aprobado.

2.- La escala de sueldos regirá a contar del 01 de Julio del 2021 y se actualizará anualmente de acuerdo al reajuste del Sector Público.



3.- Los ascensos se cursarán el 1° de marzo de cada año, al cumplir el trabajador dos años de servicio en el grado y de manera automática, a proposición del Consejo de Gestión Directiva del establecimiento. Para completar el tiempo servido en el grado, no se considerarán los días de permiso sin goce de sueldo y las inasistencias producto de licencias médicas por enfermedades consideradas catastróficas, tales como: cáncer, infarto al miocardio, cirugía de bypass coronaria, accidente vascular encefálico e insuficiencia renal crónica, así como licencias médicas extendidas por causa mayor.

4.- Al total de ingresos establecidos en la tabla 1, se le debe agregar el beneficio de la Bonificación Asistente a la Educación, ley 19.464. Esta subvención prevista en el artículo 1° de la citada ley, debe distribuirse entre la totalidad de los Asistentes del liceo, en proporción a la jornada de trabajo a que se encuentra afecto dicho personal. De esta manera, y de acuerdo lo señala la Ley 19.464, el valor puede aumentar o disminuir dependiendo del monto subvencionado en el mes de enero de cada año por el Ministerio y el total de carga horaria de enero.

6- Los ascensos del personal que se incorporen al establecimiento con posterioridad al mes de marzo, y que adhieren al Sindicato, se harán efectivos en el mes de Marzo siguiente.

7- La desvinculación del personal Asistente de la Educación Auxiliares: Porteros, de Aseo y Mantenimiento y Conductores, se efectuará el último día del mes inmediatamente anterior a aquél en que se inicia el año escolar siguiente.



2.- LAS REMUNERACIONES DEL PERSONAL ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN INSPECTORES, PROFESIONALES Y ENCARGADOS DE TALLERES.

Se regiran por la Tabla 3.

TABLA 3, ESCALA DE SUELDOS PERSONAL ASISTENTE A LA EDUCACION

Escalafón de Inspectores, Profesionales y Encargados de Taller
Sueldo al 31-03-2021: \$452.578

Gra do	Tiempo en el Grado	Sueldo Base	% Asignación Sobre Sueldo Base	Asignación por grado	Asignación Zona 40%
10	21 o mas	488.784	50%	244.392	195.514
11	2	488.784	45%	219.953	195.514
12	2	488.784	40%	195.514	195.514
13	2	488.784	35%	171.074	195.514
14	2	488.784	30%	146.635	195.514
15	2	488.784	25%	122.196	195.514
16	2	488.784	20%	97.757	195.514
17	2	488.784	15%	73.318	195.514
18	2	488.784	10%	48.878	195.514
19	2	488.784	5%	24.439	195.514
20	2	488.784	0%		195.514

TABLA 3, ESCALA DE SUELDOS PERSONAL ASISTENTE A LA EDUCACION

Escalafón de Inspectores, Profesionales y Encargados de Taller
Sueldo al 31-03-2021: \$439.770

Gra do	Tiempo en el Grado	Sueldo Base	% Asignación Sobre Sueldo Base	Asignación por grado	Asignación Zona 40%
10	21 o mas	474.952	50%	237.476	189.981
11	2	474.952	45%	213.728	189.981
12	2	474.952	40%	189.981	189.981
13	2	474.952	35%	166.233	189.981
14	2	474.952	30%	142.486	189.981
15	2	474.952	25%	118.738	189.981
16	2	474.952	20%	94.990	189.981
17	2	474.952	15%	71.243	189.981
18	2	474.952	10%	47.495	189.981
19	2	474.952	5%	23.748	189.981
20	2	474.952	0%	0	189.981



1.- La planta de trabajadores la conformarán los Inspectores, Profesionales y Encargados de taller, los cuales deberán tener a lo menos 4° año medio cumplido, título técnico profesional, o título universitario, de acuerdo a cada uno de los cargos que ocupe.

2.- La escala de sueldos regirá a contar del 01 de Julio del 2021 y se actualizará anualmente de acuerdo al reajuste del Sector Público.

3.- Los ascensos se cursarán el 1° de marzo de cada año, a proposición del Consejo de Gestión Directiva. Para completar el tiempo servido en el grado, no se considerarán los días de permiso sin goce de sueldo y las inasistencias producto de licencias médicas por enfermedades consideradas catastróficas tales como: cáncer, infarto al miocardio, cirugía de bypass coronaria, accidente vascular encefalico e insuficiencia renal crónica, así como, licencias médicas extendidas por causa mayor.



5.- Al total de ingresos establecidos en la tabla 1, se le debe agregar, el beneficio de la Bonificación Asistente a la Educación, ley 19.464. Esta subvención prevista en el artículo 1° de la citada ley, debe distribuirse entre la totalidad de los Asistentes del liceo, en proporción a la jornada de trabajo a que se encuentra afecto dicho personal. De esta manera y de acuerdo a lo señalado en la Ley 19.464, el valor puede aumentar o disminuir dependiendo del monto subvencionado en el mes de enero de cada año por el Ministerio y el total de carga horaria de enero.

8- Los ascensos del personal que se incorporen al establecimiento con posterioridad al mes de marzo y que adhirieran al Sindicato, se harán efectivos en el mes de marzo siguiente.

9- La desvinculación del personal Asistente de la Educación: Inspectores, Profesionales y Encargados de Taller, se efectuará el último día del mes inmediatamente anterior a aquél en que se inicia el año escolar siguiente.

III.- DE LAS ASIGNACIONES:

1.- Asignación de Movilización. Los trabajadores del Sindicato N° Dos:

a- Que tengan domicilio **fuera del radio urbano** de la comuna de Chonchi tendrán derecho a una asignación de Movilización Mensual No Imponible **de \$80.000.-**

b- Que tengan domicilio **dentro del radio urbano** de la comuna de Chonchi tendrán derecho a una asignación de Movilización Mensual No Imponible **de \$60.000.-**

Se entiende por radio urbano el representado en el plano Municipalidad de Chonchi, código PRC- CHON -001-99.



Estas Asignaciones serán reajustadas el 1° de DICIEMBRE de cada año de acuerdo al reajuste del sector público.

La asignación de movilización se pagará por día efectivo trabajado; y si el trabajador no concurre al establecimiento por cualquier motivo, esta asignación no se pagará.

Para certificar su domicilio todo trabajador deberá entregar anualmente en el mes de marzo de cada año un certificado de la autoridad pertinente, boleta de consumo domiciliario básico, contrato de arriendo o certificado junta de vecinos. Lo mismo será exigido para aquellos socios cada vez que cambien domicilio. Cualquier certificación que presente el trabajador y que no corresponda a la realidad será causal de término de contrato.

2.- Asignación de Alimentación.

El empleador proporcionará almuerzo a todos los funcionarios que se encuentren en el establecimiento, cumpliendo con su jornada laboral de lunes a viernes. En el caso del personal que efectúe turno de noche, la colación se entregará en un vale equivalente a \$4000 para asegurar la calidad y la variedad de la alimentación en este turno especial.

La Fundación se compromete a hacer entrega de un almuerzo de calidad, en los recintos de los comedores del IDEMAR.

Para asegurar la calidad de este servicio, existirá en el comedor un libro de reclamos o sugerencias a disposición permanente de los usuarios, a contar del 01 de julio del 2021.

A si mismo, cada vez que se realice un cambio de proveedor la Fundación, atenderá la opinión u observación que le realice éste Sindicato.

Además de lo anterior, en los casos en que se produzca una extensión de la jornada laboral, la cual sobrepase las tres horas de duración, por la realización de actividades extra curriculares, reuniones de apoderados, mantenciones y cualquier otra circunstancia por la cual se extienda la jornada de trabajo, se entregará a los trabajadores una colación extraordinaria. Lo anterior solo para aquellos trabajadores que participen efectivamente en la actividad.



3.- **Asignación de Salud.**

El empleador pagará al personal los tres primeros días de licencia médica no cubiertos por las Instituciones de Salud, por tres veces en cada semestre (no acumulables).

4.- **Asignación de Escolaridad (anual).**

Los trabajadores que tengan hijos en edad escolar y superior que sean cargas autorizadas o no del funcionario, la Fundación les pagará un Bono de Escolaridad de igual valor al Bono que el Mineduc paga en el mes de marzo y en la misma oportunidad. En el caso de existir un matrimonio de trabajadores con hijos comunes, solo uno de los funcionarios recibirá tal beneficio. Para recibir este beneficio en el caso de las cargas no autorizadas, se deberá presentar certificado de alumno regular y de nacimiento.

5.- **Asignación de Enseñanza Superior (anual).**

La Fundación otorgará un bono por las cargas autorizadas y no autorizadas, que cursen enseñanza superior correspondiente a \$200.000, el cual deberá ser acreditado mediante un certificado de matrícula en el mes de abril. Se reajustará anualmente de acuerdo al reajuste del sector público.

6.- **Asignación de Estímulo de Educación Básica y Media. (anual)**

La Fundación hará entrega de un bono de estímulo de \$80.000 a los hijos de funcionarios que sean cargas autorizadas y no autorizadas, previa presentación de notas en original, que acredite un promedio de 6.5.

7.- **Asignación de Estímulo de Educación Superior. (Anual)**

La Fundación hará entrega de un bono de estímulo de \$100.000 a los hijos de funcionarios que sean cargas autorizadas y no autorizadas, previa presentación de notas en original, que acredite un promedio de 5.5.



IV.- **DE LAS INDEMNIZACIONES:**

1.- Indemnización por Retiro Voluntario.

Los trabajadores que se acojan a retiro voluntario habiendo cumplido a lo menos 5 años de servicios continuos y efectivos en el IDEMAR, tendrán derecho a una indemnización de 1 mes por cada 2 años de servicios continuos y efectivos, y hasta un máximo de 11 meses. (ver tabla)

A modo de regular un flujo aceptable de personal que solicita el retiro, se acuerda que cada año podrán acceder a este beneficio 3 trabajadores de cada escalafón. En caso no haya personal interesado en acceder a este beneficio en alguno de los escalafones, podrá aplicarse una de estas vacantes por personal de otro escalafón. Este beneficio no es acumulable año a año.

En el caso de los Asistentes de la Educación, podrán solicitar el término de contrato en cualquier época del año con una anticipación mínima de 30 días.

TABLA REFERENCIAL

ANOS TRABAJADOS	ANOS INDEMNIZADOS
5	2,5
6	3
7	3,5
8	4
9	4,5
10	5
11	5,5
12	6
13	6,5
14	7
15	7,5
16	8
17	8,5
18	9
19	9,5
20	10
21	10,5
22 y mas	11



2.- Indemnización por Fallecimiento del Trabajador.

La Fundación Almirante Carlos Condell otorgará un reconocimiento a la labor desempeñada por sus trabajadores si alguno de estos falleciera manteniendo contrato indefinido y vigente, según la siguiente tabla:

Será beneficiaria la persona que el trabajador haya designado mediante una carta poder firmada ante notario u otro ministro de fe. Si no constara tal designación, el beneficio será para la cónyuge y demás herederos.

TABLA REFERENCIAL

ANOS TRABAJADOS	ANOS INDEMNIZADOS
1	1
2	1,5
3	2
4	2,5
5	3
6	3,5
7	4
8	4,5
9	5
10	5,5
11 o MAS.	6

El beneficio antes señalado hara excepción y no sera pagado en caso que opere el seguro de accidentes personales que la Fundación Almirante “Carlos Condell” tiene contratado para sus trabajadores en caso de fallecimiento.

V.- CONVENIOS:

1. Convenio Gas.

La Fundación seguirá gestionando convenio y descontando en la liquidación de sueldo del trabajador, tal y como se está realizando, todo esto para mantener beneficios de rebaja que se sustente en el tiempo. El tope mensual de gas a adquirir sera de 2 cilindros por trabajador, el cual podrá ir desde los 5 a los 45 kilos.



La custodia distribución y entrega de los vales o cupones a cada socio, será responsabilidad de la directiva sindical.

2. Convenio Farmacéutico.

Los trabajadores serán beneficiados con un convenio suscrito por la Fundación con una cadena de farmacias, que será determinada en conjunto con el sindicato, estableciendo beneficios de descuentos, facilidades de pago y otros. -

VI.- OTROS BENEFICIOS:

1. Reconocimiento por Años de Servicio.

Los trabajadores que cumplan años de servicio en la Institución recibirán cada 5 años, un reconocimiento consistente en una medalla, un diploma, y un incentivo monetario, según como se indica.

Tramos	Monto
DE 5 ANOS	\$ 75.000
DE 10 ANOS	\$ 125.000
DE15ANOS	\$ 175.000
DE20ANOS	\$ 225.000
DE25 ANOS	\$ 275.000
DE30ANOS	\$ 325.000
DE 35 ANOS	\$ 375.000

2. Bono por Mérito.

Una vez al año, en la remuneración del mes de octubre, se pagará un bono equivalente a \$300.000 imponible a 5 socios del sindicato. Los beneficiaries serán deterrninados de acuerdo a un procedimiento establecido por las partes.

3. Bono de Natalidad.

La Fundación otorgara a los trabajadores con contrato indefinido y vigente un Bono de Natalid ad, imponible, en caso de nacimiento de un hijo, de un monto de UF 10,0. En caso de nacimientos multiples, se pagará este bono por cada hijo.

Este bono se pagará en la siguiente liquidación de sueldos una vez que el trabajador presente el respectivo certificado de nacimiento. -



4. Bono de Matrimonio v/o Unión Civil.

La Fundación otorgará a los trabajadores un Bono por Matrimonio, imponible, de un monto de UF 10,0 que se pagará en la siguiente liquidación de sueldos una vez que el trabajador presente el respectivo certificado de matrimonio, y par sola una vez, entendiase por solo un matrimonio.

5. Aguinaldo de Fiestas Patrias y Navidad.

La Fundación pagará a cada trabajador de este Sindicato un aguinaldo en Fiestas Patrias y otro en Navidad, ascendente a \$80.000, no imponibles, en la liquidación de sueldos de agosto y noviembre de cada año. Estos aguinaldos se reajustarán anualmente en la misma proporción que el reajuste del sector público.

6. Bono de Vacaciones (anual).

La Fundación otorgará un Bono de Vacaciones, no imponible de un monto de \$100.000, a aquellos trabajadores que tengan 3 o más años de servicios. Este se pagará en la liquidación de sueldos del mes diciembre de cada año.

7. Días Administrativos.

Todo trabajador tendrá derecho a 6 días administrativos al año, con goce de remuneraciones, previa solicitud escrita presentada por el trabajador a la Dirección con a lo menos 48 horas de anticipación, a menos de presentarse un caso fortuito o de fuerza mayor que afecte a ese trabajador. La respuesta a dicho permiso se entregará por escrito al mismo trabajador dentro de las 24 horas siguientes a la solicitud. En caso de no existir respuesta por parte del Director, se entenderá por aprobado el permiso. No será necesario mencionar motivo específico para la solicitud de este permiso. Estos permisos, no serán acumulables año a año.

Los permisos administrativos podrán ser solicitados par un día o por medio día, ya sea en jornada de mañana o tarde. En el caso de un funcionario que trabaje sólo medio día y solicite dicho permiso, sólo lo hará por ese medio día. Se aclara que los funcionarios que trabajen medios días, tendrán cada año derecho a seis medios días administrativos.



Excepcionalmente, se podrá conceder hasta 3 días consecutivos previa autorización de la dirección del establecimiento.

8. Perfeccionamiento o Capacitación.

Estas actividades estarán reguladas por la legislación vigente y el Reglamento de Perfeccionamiento y Capacitación del Personal de la Fundación.

Será responsabilidad del Presidente del comité respectivo, presentar un estado de cuenta anual y un informe de gestión correspondiente al año, en el mes de marzo con copia al Sindicato.

El fondo de perfeccionamiento estará compuesto por el 1% del total del sueldo imponible de este sindicato, al 31 de diciembre del año anterior, tal como lo señala el Reglamento.

Los funcionarios que obtengan el beneficio de fondos de perfeccionamiento en cursos por 30 o más UF, deberán firmar una caución de permanencia por dos años en el Instituto. En el caso de producirse una renuncia al empleo dentro del primer año, el funcionario deberá reintegrar el 50% del valor del curso; si esta renuncia se produjera en el segundo año, reintegrará el 25% del valor.

La Fundación entregará capacitación calificada a todos los trabajadores involucrados en la presente negociación, en las oportunidades, modos y materias de acuerdo a las necesidades y prioridades que tenga la Fundación, para su proceso Educativo. Las capacitaciones se llevarán a efectos al menos 1 vez al año.

Asimismo, la capacitación realizada a los trabajadores tendrá por objeto fomentar la especialización de los trabajadores en sus respectivas labores, como promover la formación y ascensos de los trabajadores. -

Además de lo anterior, en los casos en que los trabajadores manifiesten la necesidad de capacitarse, la Fundación proporcionará todos los medios para que el trabajador se capacite y acceda a cursos y capacitaciones, siempre que sean necesarias para el desarrollo normal de este instituto.



9. Vacaciones.

Las vacaciones de verano para los integrantes de este sindicato se cumplirán de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 21.199 para todos los efectos, para todos los trabajadores del Sindicato que tengan contrato vigente en el IDEMAR a la firma de este Contrato Colectivo.

En el caso de los asistentes profesionales, las vacaciones de verano se registrarán según lo dispuesto en la Ley 21.199 para todos los efectos.

En el período de vacaciones de invierno de los alumnos, los asistentes de la educación de este sindicato, se registrarán según lo dispuesto en la Ley 21.199 para todos los efectos.

11.- Ropa de Trabajo.

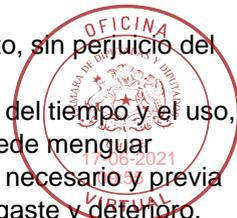
El empleador proveerá de ropa de trabajo, una vez al año, durante el mes de marzo a todo el personal que labora en puestos de portería, auxiliares, encargados de talleres, profesionales e inspectores, que estará compuesta por las siguientes prendas:

ROPA TRABAJO PORTEROS:

- Zapatos de seguridad u otro similar
- De calidad y apropiado para la función.
- Cómodo, resistente e impermeable.
- Parka y traje térmico. La parka igual para todos con el distintivo del Instituto, manteniéndose la uniformidad y buena presencia.
- No se aceptará el uso de prendas que des-uniformen la imagen institucional.
- Puede existir cambio de alguna de las prendas, según acuerdo de las partes y por escrito, sin perjuicio del monto estimado.
- La **ropa laboral es una herramienta de trabajo** y algo muy normal es que, con el paso del tiempo y el uso, las prendas pueden empezar a mostrar signos de desgaste, y esto entre otras cosas puede menguar el **aspecto de los trabajadores** y con ello la imagen del Instituto. Por lo mismo, si fuera necesario y previa evaluación, se procederá al cambio de prendas laborales que presente un marcado desgaste y deterioro.

ROPA TRABAJO AUXILIARES:

- Zapatos de seguridad u otro similar
- De calidad y apropiado para la función.
- Cómodo, resistente e impermeable.
- Para el caso del personal femenino, este será apropiado para las damas.
- Debido a la diferencia de funciones, se hace la distinción entre damas y varones en cuanto a las características de la ropa de trabajo.
- Varones: 2 slack, 1 overol y una parka, Zapatos y traje de agua.
- Damas: 2 delantales, 1 polar y una parka.
- La parka igual para todos con el distintivo del Instituto, manteniéndose la uniformidad y buena presencia.
- No se aceptará el uso de prendas que des-uniformen la imagen institucional.
- Puede existir cambio de alguna de las prendas, según acuerdo de las partes y por escrito, sin perjuicio del monto estimado.
- La **ropa laboral es una herramienta de trabajo** y algo muy normal es que, con el paso del tiempo y el uso, las prendas pueden empezar a mostrar signos de desgaste, y esto entre otras cosas puede menguar el **aspecto de los trabajadores** y con ello la imagen del Instituto. Por lo mismo, si fuera necesario y previa evaluación, se procederá al cambio de prendas laborales que presente un marcado desgaste y deterioro.



ROPA TRABAJO PERSONAL DE TALLERES:

- Zapatos de seguridad u otro similar
- De calidad y apropiado para la función.
- Cómodo, resistente e impermeable.
- 2 Overoles resistente y de calidad.
- 1 Parka.
- Casco de Seguridad.
- Zapatos y traje de agua.
- Gafas Antiparras si corresponde.
- La parka igual para todos con el distintivo del Instituto, manteniéndose la uniformidad y buena presencia.
- No se aceptará el uso de prendas que des-uniformen la imagen institucional.
- Puede existir cambio de alguna de las prendas, según acuerdo de las partes y por escrito, sin perjuicio del monto estimado.
- **La ropa laboral es una herramienta de trabajo** y algo muy normal es que, con el paso del tiempo y el uso, las prendas pueden empezar a mostrar signos de desgaste, y esto entre otras cosas puede menguar el **aspecto de los trabajadores** y con ello la imagen del Instituto. Por lo mismo, si fuera necesario y previa evaluación, se procederá al cambio de prendas laborales que presente un marcado desgaste y deterioro.

ROPA TRABAJO INSPECTORES Y PROFESIONALES:

- Zapatos de seguridad u otro similar.
- De calidad y apropiado para la función.
- Cómodo, resistente e impermeable.
- Parka y traje térmico. La parka igual para todos con el distintivo del Instituto, manteniéndose la uniformidad y buena presencia.
- Además, para los profesionales de la salud, considerar indumentaria especial y ad hoc a sus funciones.
- No se aceptará el uso de prendas que des-uniformen la imagen institucional.
- Puede existir cambio de alguna de las prendas, según acuerdo de las partes y por escrito, sin perjuicio del monto estimado.
- **La ropa laboral es una herramienta de trabajo** y algo muy normal es que, con el paso del tiempo y el uso, las prendas pueden empezar a mostrar signos de desgaste, y esto entre otras cosas puede menguar el **aspecto de los trabajadores** y con ello la imagen del Instituto. Por lo mismo, si fuera necesario y previa evaluación, se procederá al cambio de prendas laborales que presente un marcado desgaste y deterioro.

La Fundación entregará cada 3 años a los Socios de este Sindicato, Inspectores, Auxiliares, Encargados de Taller, Profesionales, un traje de vestir por la suma de no mas de \$130.000, el cual será de uso exclusivo y obligatorio en aquellas oportunidades que el Instituto así lo exija. El propósito de esta medida, es que participen activamente en ceremonias internas y externas como lo son las del Titulación, Graduación Aniversario del Liceo, Ceremonia del 21 de mayo y a lo menos en otros 2 actos, que se presenten durante el año.



En el caso de los asistentes a los que nunca se les haya entregado al día 30/08/2021, deberán recibir su traje respectivo. En el caso de los demás, se revisará como antecede el párrafo anterior cada 03 años.

La entrega de la ropa de trabajo quedará registrada y bajo firma del trabajador, señalándose el día de entrega. Deberá dejarse por escrito la siguiente constancia: "El funcionario que cese funciones en el establecimiento antes de un año, deberá hacer devolución de la totalidad del equipo y la ropa entregada". Así mismo, todo funcionario, cualquiera sea su antigüedad, al cesar funciones en el establecimiento, hará devolución de aquellas vestimentas que posean logos o identificaciones institucionales, de aquellas vestimentas que tengan menos de un año de uso y que posean logos o identificaciones institucionales.

12. BONO COMPENSATORIO SALA CUNA.

La trabajadora que tenga hijos menores de 2 (dos) años, y que, por razones de salud del menor, debidamente acreditado con certificado médico, o por la existencia de causas justificadas que le impidan ejercer este derecho, podrá solicitar por escrito la entrega de un bono compensatorio de sala cuna, no reajutable, ascendente a la suma de \$250.000 (doscientos cincuenta mil pesos) líquidos mensuales. No obstante, cuando la trabajadora se ausente injustificadamente al trabajo, este beneficio será pagado por la Empresa a la trabajadora, en forma proporcional a los días trabajados en el mes respectivo. En el caso que el trabajador sea el padre de un menor de 2 años que por razones de salud acreditado por certificado médico y por causas justificadas le impidan asistir a sala cuna, podrá solicitar por escrito la entrega de un bono compensatorio ascendente a la suma de \$50.000 (cincuenta mil pesos) líquidos mensuales.

Con todo, la trabajadora o el trabajador tendrán siempre derecho a solicitar que su hijo menor de 2 (dos) años asista a una sala cuna, con cargo a la empresa, en cuyo caso este bono dejará de ser pagado a la trabajadora

13. BONO CATASTROFE O ESTADO DE EXCEPCION.

Los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo en vista a la situación que está pasando el País por la pandemia y el estado excepción se les pagará por parte de la empresa, un bono por el monto de \$100.000 (cien mil pesos) líquidos.

Asimismo, este bono será pagado cada vez que se decrete un estado de excepción constitucional.



14. BONO POR SINIESTRO

En caso que el trabajador sufra un siniestro, incendio, sismo, voladura de techumbre, derrumbre u otra catástrofe, o asimismo se le diagnostique una enfermedad, o una en que se genere un alto costo o sufra un accidente, el Empleador pagará a los socios afectos al presente contrato colectivo, la suma equivalente de 10 UF, destacando que este beneficio es entregado por única vez durante la vigencia de este Contrato Colectivo.

15. PERMISOS ESPECIALES

La empresa considera los siguientes permisos especiales:

a) En los casos de nacimiento de un hijo de un trabajador, se otorgará al padre un permiso de 8 días hábiles de permiso con goce de remuneración.

b) En el caso de matrimonio o acuerdo de unión civil de un trabajador, la empresa otorgará 8 días hábiles con goce de remuneración.

c) Sí fallece el cónyuge o un hijo, se otorgará el permiso que establece la ley, el cual corresponde a 10 días corridos de permiso con goce de remuneración, si fallece el padre, madre, o hermano, la empresa otorgará 5 días hábiles de permiso con goce de remuneración si el deceso ocurre en la comuna de Castro, y 8 días hábiles si ocurriera fuera de ella.

d) Permiso de acompañamiento Adulto Mayor al cuidado del trabajador(a) de este sindicato.

16. PAGO DEL DESPIDO IMPROCEDENTE Y AFC:

En caso que la Empresa determinase despedir a algún trabajador del Sindicato por la causal establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, deberá ofrecer al trabajador, siempre que éste esté dispuesto a no hacer Reserva de Derechos, junto con el pago correspondiente al Finiquito, de un incremento de un 30% de la indemnización por años de servicios y sin descontar el aporte del empleador al Seguro de Cesantía.

17. BONO POR NO LICENCIA:

La empresa pagará en el mes de enero de cada año a los trabajadores beneficiarios del presente contrato colectivo y que no hayan presentado licencia médica durante el año anterior, un bono de \$100.000.- (cien mil pesos).

Para este efecto, no se considerará como licencia médica, aquellas que tengan origen laboral o profesional.



18.- Utilización de infraestructura y espacios deportivos.

Los socios de este Sindicato podrán ocupar, a lo menos una vez por semana, la infraestructura y espacios del Establecimiento para realizar algún tipo de actividad deportiva, sindical, cultural o social. Estos eventos no podrán interrumpir o interferir en las labores educativas del Establecimiento, ni el calendario de actividades de los alumnos. Lo anterior, previa coordinación con la dirección del establecimiento.

En los eventos sociales que el Sindicato organice, no se consumirán bebidas alcohólicas y no generarán ruidos que alteren el descanso o estudio de los alumnos; el horario de estas actividades no podrán sobrepasar las 24 horas.

19.- Celebración del día del Asistente de la Educación.

La fecha en que el Instituto celebra el día del Asistente de la Educación, el cual normalmente es distinto al día en sí, se le otorgará a cada uno de los integrantes de este sindicato, un permiso de 1 día de trabajo, el cual deberá ser utilizado por el trabajador ese mismo día.

En el caso de los inspectores de internado y personal de portería, si les correspondiese turno en este día, deberá quedar establecido con el Jefe de internado o SubDirector Logístico respectivamente, el día y jornada en que se podrá hacer uso de este beneficio.

Por otro lado y en reconocimiento a la importante labor que cumplen los asistentes de la educación en el funcionamiento del Colegio, en especial a aquellos que pertenecen a este Sindicato, la Fundación se compromete a realizar una cena de camaradería en conmemoración del Día del Asistente de la Educación.

LEY 21220: TELETRABAJO

Se acordará la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y su regulación, para aprovechar el desarrollo de competencias, habilidades y aplicación de buenas prácticas que pueden resultar muy distintas a las utilizadas en la modalidad clásica de trabajo presencial.



20.- Tareas de Mantenciones y Reparaciones en período de vacaciones de verano:

Las tareas de mantención y reparación deberán estar determinadas y planificadas antes del último día del término del año escolar. Los materiales que sean necesarios para el inicio de estos trabajos, deberán estar a disposición de los trabajadores a cargo de estas tareas a más tardar, el 10 de diciembre de cada año. Para estos efectos, se liberará a los inspectores de internado de las funciones de matrícula de manera de poder dar cumplimiento a los trabajos y los plazos pactados en el presente Contrato. Para todos los efectos, estas tareas estarán supeditadas en función a lo que indica la Ley 21.199.

21.- Seguimiento del contrato.

Las partes declaran que harán un seguimiento de los beneficios y compromisos contraídos en el presente contrato, mediante reuniones bimensuales, en las cuales deberá participar el Director del Establecimiento y a lo menos, 1 Directivo de la Sede Central.

VII. OTROS:

1.- Anexos de Contrato de Trabajo.

La firma de contratos y anexos se debe hacer ante el Director y en su oficina, lo cual es suficientemente privado. Por otra parte, el Sindicato podrá pedir copia al propio trabajador del contrato que queda en su poder, si lo estimare necesario. También ha de regularizarse la revisión de contratos y anexos de contratos, en cuanto a sus especificaciones y funciones, antes de la firma del mismo.

2.- Aporte al Sindicato. La Fundación pagará anualmente al Sindicato un aporte equivalente a la suma de \$4.000.000, en la **Cuenta de Ahorro Nro.83560363250 del Sindicato N°2 de Asistentes de la Educación IDEMAR**, según se adjunta copia entregada por ~~este~~ Sindicato.

3.- Aporte por Término de Negociación.

La Fundación entregará durante el año 2021, un aporte único al Sindicato N°2 equivalente a **\$92.000.000 cancelado al 31/07/2021.**

VIII. INCOMPATIBILIDADES:

Los beneficios de indemnización, colación, movilización, ropa de trabajo, días de permiso por nacimiento y cobertura de salud, serán incompatibles con cualquier otro beneficio



o indemnización que con igual propósito, la ley u otra forma obligatoria haya establecido o establezca en el futuro.

IX.- VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO.

El presente contrato colectivo de trabajo tendra una duración de **2 años**, contados desde el **01 de Julio del año 2021, y hasta el 30 de Junio del 2023**, y regirá para los asociados al Sindicato N°2 de Trabajadores del Instituto del Mar "Capitán Williams".

X.- APLICACIÓN DE NUEVAS NORMAS PARA LOS ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

Los beneficios, asignaciones y remuneraciones contenidos en este Instrumento Colectivo, se adecuarán, en lo que corresponda, con la entrada en vigencia de normas especiales para los Asistentes de la Educación que se dicten por la autoridad en el futuro, como por ejemplo el "Estatuto para los Asistentes de la Educación".



Luis Leon
Borquez Rut
10.826.802-6
Presidente del
Sindicato

Rene Villanueva
Victoriano Rut
12.423.547-2
Secretario de! Sindicato

Veronica Alarcon
Reyes Rut 13.525.423-

1



indemnización que con igual propósito la ley u otra forma obligatoria haya establecido o establezca en el futuro.

IX.- VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO.

El presente contrato colectivo de trabajo tendrá una duración de **3 años**, contados desde el **01 de Julio del año 2018, y hasta el 30 de Junio del 2021**, y regirá para los asociados al Sindicato DOS de Trabajadores del Instituto del Mar "Capitan Williams".

X.- APLICACION DE NUEVAS NORMAS PARA LOS ASISTENTES DE LA EDUCACION

Los beneficios, asignaciones y remuneraciones contenidos en este Instrumento Colectivo, se adecuarán, en lo que corresponda, con la entrada en vigencia de normas especiales para los Asistentes de la Educación que se dicten por la autoridad en el futuro, como por ejemplo el "Estatuto para los Asistentes de la Educación".



1

li ¥

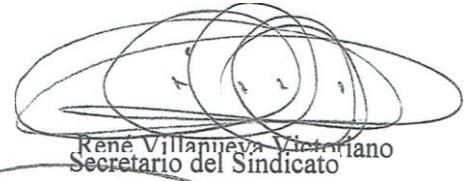
Rut# 2.802-6

Presidente del Sindicato



Veronica Alarcon Reyes

Rut 13.525.423-1



René Villanueva Victoriano
Secretario del Sindicato

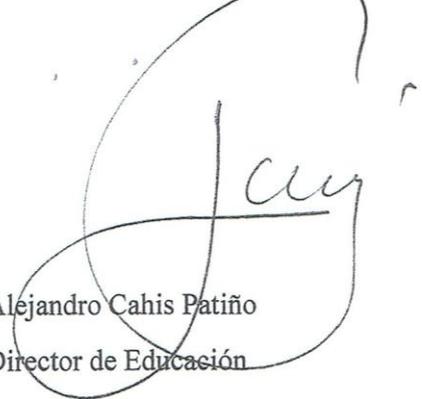


Victor Ruiz Garcés

1k T 13409012-k

TESORERO





Alejandro Cahis Patiño

Director de Educación

RUT 5.863.587 -
1



Enrique Hidalgo Reyes

Director de Administración y Finanzas

RUT 12.659.094-6



Juan Carlos Saez Flores

Director de Recursos Humanos

RUT 6.965.712-5



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. JENNY ÁLVAREZ V.

