

Manual de Beneficios Colectivos



CENTRO

CULTURAL

LA MONEDA

CCLM.CL

Manual de Beneficios Colectivos



En Santiago de Chile, a 20 de diciembre de 2022, entre, **FUNDACIÓN CENTRO CULTURAL PALACIO DE LA MONEDA**, RUT 65.483.190-4, representada por su Director Ejecutivo (I) don PABLO BRUGNOLI ERRÁZURIZ cédula nacional de identidad N° 12.884.868-1, ambos domiciliados en Plaza de La Ciudadanía 26, comuna de Santiago, en adelante también, “**CENTRO CULTURAL**” o “**LA FUNDACIÓN**” y, por la otra el SINDICATO DE EMPRESA DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL CENTRO CULTURAL LA MONEDA, R.S.U. 13.01.5110, representado por su directiva sindical conformada por José Luis Toledo Bravo, RUN 8.501.929-5, Marcelo Vega Vega, RUN 11.862.243-k, Carmela González Huinca, RUN 14.510.821-7, Presidente, Secretario y Tesorera, respectivamente; se ha convenido lo siguiente:

ANTECEDENTES

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 304 del Código del Trabajo, este documento tiene por finalidad formalizar acuerdos alcanzados con el sindicato, a la vez que regular los beneficios e incentivos que otorga la Fundación a sus trabajadoras y trabajadores, que anteriormente se encontraban dispuestos en el “Manual de Beneficios Centro Cultural La Moneda” y que pasan a estar regulados en este documento de carácter único y general.

La Fundación Centro Cultural Palacio de la Moneda, es una organización de derecho privado sin fines de lucro, que no genera utilidades y el 90% de sus ingresos anuales son transferidos a través del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, en virtud de la Ley de Presupuestos del Estado, razón por la cual su disponibilidad presupuestaria está, año a año, sujeta a sufrir variaciones que podrían repercutir en el otorgamiento de algunos de los beneficios que en este documento se contemplan, cuestión que es conocida y aceptada por el Sindicato, en cuyo caso el CCLM comunicará dicha circunstancia a los trabajadores con la antelación necesaria, para paliar

los efectos negativos de la suspensión en la entrega de alguno de los beneficios aquí regulados.

BENEFICIOS

Incremento de sueldos

El sueldo base de los trabajadores será aumentado por única vez, en la suma de \$50.000.- bruto para todos los trabajadores cuyo sueldo base sea igual o inferior a \$2.000.000.- bruto. Este incremento se aplicará en enero de 2023, sólo a trabajadores con contrato indefinido vigente, con más de 1 año de antigüedad en la Fundación y se hará efectivo a través de firma de anexo individual de contrato de trabajo.

Reajustabilidad

La Fundación reajustará, en enero de cada año, el sueldo base de los trabajadores con contrato indefinido vigente, de conformidad a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor (IPC) de los últimos 12 meses, o del período trabajado para el caso de trabajadores que tengan menos de un año de antigüedad prestando servicios para la Fundación. En caso de que la variación resulte negativa, la remuneración no será reajustada.

Aguinaldo de Fiestas Patrias

La Fundación Centro Cultural La Moneda, pagará a sus trabajadores un aguinaldo de fiestas patrias según los montos y tramos que se definan para el sector público, siempre que exista disponibilidad presupuestaria para ello. Este aguinaldo se pagará a los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 15 de septiembre.

Aguinaldo de Navidad

La Fundación Centro Cultural La Moneda, evaluará la posibilidad de pagar a sus trabajadores un aguinaldo de navidad por un monto a definir por la administración, siempre que exista disponibilidad presupuestaria para ello, en cuyo caso se pagará a los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 15 de diciembre.

Asignación de Locomoción y/o Movilización

La Fundación pagará a sus trabajadores que realicen labores de forma presencial y se encuentren en el tramo de remuneraciones iguales o inferiores a \$799.000.- brutos, una asignación de movilización de \$32.000.- pesos brutos mensuales, a partir de enero de 2023. Dicha asignación se pagará de forma proporcional a los días efectivamente trabajados.

Asignación de Colación

La Fundación pagará a sus trabajadores que se encuentren en el tramo de remuneraciones iguales o inferiores a \$799.000.- brutos, una asignación de colación de \$80.000.- pesos brutos mensuales a partir de enero de 2023. Dicha asignación se pagará de forma proporcional a los días efectivamente trabajados a través de un sistema de cheques o tarjeta de restaurante.

Capacitación

La Fundación destinará un fondo de \$3.000.000.- brutos anuales para capacitación de trabajadores afiliados al Sindicato de Empresa de Trabajadoras y Trabajadores del Centro Cultural La Moneda. El sindicato deberá informar anualmente sobre el uso de estos fondos, con los comprobantes respectivos, adjuntando un informe con el detalle de participantes en las actividades de capacitación.

Bono de Incentivo al Retiro Voluntario

La Fundación dispondrá de un cupo anual para evaluar solicitudes de retiro voluntario de trabajadores que cumplan con tener una antigüedad superior a 10 años de trabajo en la Fundación. Quien acceda a este beneficio, recibirá el pago de una indemnización voluntaria "por

Manual de Beneficios Colectivos



años de servicio” equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, con tope de 90 UF para la base de cálculo y con un monto máximo a pagar de \$30.000.000.- brutos poniéndose término a la relación laboral por mutuo acuerdo de las partes.

Uniforme

La Fundación hará entrega de uniformes de trabajo a quienes realicen funciones como: personal de aseo, asistentes de sala, operaciones, taller. La entrega de uniformes se realizará 2 veces al año, previo al inicio de la temporada de primavera/verano y otoño/invierno.

Permiso con goce de remuneraciones

(permiso administrativo):

Se entiende por permiso con goce de remuneraciones, la autorización que otorga el empleador a un miembro del personal para no concurrir a su trabajo, sin que proceda descuento de remuneración alguna por ello, previa solicitud del trabajador debidamente autorizada por su jefatura directa, Recursos Humanos (RRHH) o quien excepcionalmente determine la Dirección Ejecutiva. La autorización se otorgará únicamente en caso de que la ausencia del Trabajador(a) no afecte el desarrollo normal de las actividades de la Fundación, cuestión que será determinada únicamente por ésta.

Los trabajadores(as) con contrato indefinido, jornada igual o superior a 30 horas semanales y una antigüedad mínima de 1 año en la institución, podrán disponer de 6

días de permiso con goce de remuneraciones por año calendario. Se podrá hacer uso de este beneficio a partir de los 6 meses de antigüedad, en cuyo caso el número de días de permiso con goce de remuneraciones al cual podrá acceder el Trabajador, será proporcional a su antigüedad.

Los días de permiso con goce de remuneraciones no podrán ser traspasados ni acumularse de un año a otro, de manera que, al 31 de diciembre de cada año, los días que no hayan sido utilizados caducarán.

Para hacer uso de este permiso, el trabajador deberá solicitarlo por escrito a su jefe directo (jefe de equipo o Subdirector/a o Gerencia, según corresponda) con, a lo menos, 24 horas de anticipación, con copia a Recursos Humanos. De esta forma, RRHH considerando el parecer de la jefatura directa del respectivo trabajador, deberá dar respuesta al trabajador sobre dicha solicitud, en un plazo no mayor a 48 horas contadas desde que se realiza la petición. En caso de que sea una solicitud que se realiza con 24 horas de antelación, RRHH en acuerdo con la jefatura directa deberá responder en un plazo que no podrá exceder las 6 horas, ya sea vía correo electrónico y/o mensaje Whatsapp al trabajador.

En caso de ser autorizado el permiso, el trabajador(a) deberá completar y firmar el formulario dispuesto para tales efectos por Recursos Humanos, el que deberá ser firmado también por su jefatura. De forma excepcional, la Fundación podrá autorizar permisos que no cumplan con haber sido solicitados dentro del plazo anterior, cuando

los motivos sean urgentes, graves o imprevistos cuestión que será evaluada caso a caso, siguiendo el mismo protocolo, es decir, envío de solicitud a jefatura directa con copia a RRHH.

Los permisos aquí reglados no podrán ser utilizados en forma parcial, es decir, en ningún caso será posible solicitar medio día de permiso u otra alternativa similar.

No podrá solicitarse más de un día de permiso de forma continua, días de permiso inmediatamente antes o después de un período de vacaciones, ni tampoco podrá solicitarse permisos de días hábiles insertos entre dos feriados.

En caso del personal exceptuado de descanso dominical y de días festivos en virtud del artículo 38 n°2 del Código del Trabajo, sólo podrán hacer uso de este beneficio de lunes a viernes.

Permiso sin goce de Remuneraciones

El empleador podrá otorgar un permiso sin goce de remuneración por causas que estime justificadas, al trabajador o trabajadora que lo solicite, por escrito, con al menos 15 días de anticipación. La autorización de estos permisos corresponderá únicamente a la Dirección Ejecutiva, por el tiempo que se convenga, según situación del solicitante y considerando los intereses institucionales.

Si el permiso superara la semana de duración, el trabajador deberá formalizar su solicitud en una Declaración Jurada firmada ante Notario, en la cual se responsabilice durante el período de permiso de las deudas contraídas

con instituciones previsionales y de salud, eximiendo a la Fundación de toda responsabilidad.

Anticipo

El anticipo de sueldo no puede exceder del 50% de la remuneración líquida mensual y se otorgará a solicitud escrita del trabajador a RRHH, previa autorización del empleador, a través de la Gerencia de Administración y Finanzas.

El anticipo será descontado en su totalidad en la liquidación del mes en que se cursa.

Préstamo interno

El préstamo interno tiene como objetivo solventar gastos inesperados de los trabajadores tales como problemas de salud, vivienda, educación, en suma, gastos relacionados con las necesidades básicas familiares. Su otorgamiento es facultativo de la Fundación, considerando la disponibilidad presupuestaria, en ningún caso, su entrega tiene carácter obligatorio. El monto máximo a considerar para este beneficio será el equivalente a un sueldo base bruto de cada trabajador.

El Préstamo se otorgará al trabajador sólo una vez al año y se pagará en un máximo de doce (12) cuotas, debiendo quedar totalmente pagado a más tardar el 31 de diciembre del año en curso. Lo anterior, ya que los préstamos internos se calculan dentro del año en curso, independientemente de la fecha en que éste se solicite, por ejemplo: si un trabajador lo solicita en junio, las cuotas serán calculadas hasta diciembre (6 cuotas) y siempre del mismo

Manual de Beneficios Colectivos



año en que se solicita el préstamo. Por lo tanto, tendrán que ser pagados dentro del mismo año, debido a que los estados financieros y balances se cierran siempre al 31 de diciembre de cada año. Esto, además, permite determinar si la Fundación contará con la disponibilidad presupuestaria necesaria para el otorgamiento de este beneficio durante el año siguiente. Cabe destacar que los préstamos internos se realizan con recursos propios de la Fundación.

Por otra parte, al traducirse este préstamo en un descuento, la cuota mensual no podrá superar el 15% del monto bruto total de remuneraciones, descontable por planilla a partir del mes siguiente a la solicitud. Pueden acceder a este beneficio los trabajadores con contrato indefinido que tengan una antigüedad superior a un año, para lo cual deben completar el formulario correspondiente y enviarlo a Recursos Humanos.

En caso de encontrarse el trabajador haciendo uso de licencia médica y existiendo cuotas pendientes del préstamo, estas deberán ser pagadas por el trabajador a través de los siguientes mecanismos a su elección:

→ Depósito o transferencia electrónica en la cuenta corriente n° 40804037-08 del Banco de Chile a nombre de Fundación Centro cultural Palacio La Moneda, enviando copia del comprobante al correo electrónico sandrasedpulveda@cclm.cl y giselabobadilla@cclm.cl

→ En efectivo, directamente en oficinas de Administración y Finanzas del Centro Cultural.

En caso de término del contrato de trabajo, por cualquier causal, el trabajador que adeude el pago de cuotas del préstamo recibido autoriza a la Fundación a descontar el total del saldo pendiente de los montos que le corresponda percibir por concepto de finiquito, de lo que se dejará constancia en el formulario respectivo.

Seguro Colectivo de Salud

La Fundación contratará y financiará un Seguro Colectivo de Salud cuyo beneficio se extenderá para los trabajadores, el que se hará extensible a los cónyuges y/o convivientes e hijos, con el fin de complementar la cobertura otorgada por la institución de salud previsional de los trabajadores, ya sea Isapre o Fonasa.

El seguro cubrirá los gastos médicos incurridos por el asegurado, en la parte no reembolsada por su sistema previsional y por el monto de la cobertura contratada por la Fundación.

La Fundación financiará el 50% del valor de la póliza correspondiente a cada trabajador inscrito, siendo de cargo del trabajador el 50% restante. Se extiende el beneficio a cónyuges y/o convivientes e hijos, cuya póliza deberá ser pagada íntegramente por el trabajador. El valor de la póliza será descontado de la remuneración mensual, lo que quedará registrado en la liquidación de sueldo correspondiente. En caso de que el trabajador se encuentre con licencia médica o haciendo uso de algún permiso especial, deberá realizar mensualmente el pago del porcentaje correspondiente a la cuenta corriente del CCLM, indicada en la cláusula anterior.

El beneficio sólo se mantendrá vigentes mientras la Fundación cuente con la disponibilidad presupuestaria que permita financiar el gasto mensual por este concepto, según la póliza anual vigente.

Subsidio de Licencias Médicas

La Fundación subsidiará íntegramente los 3 primeros días de licencia médica de la cual goce cualquier trabajador o trabajadora de la Fundación, cuando ésta sea de una duración inferior a los 11 días. Este beneficio será aplicable a un máximo de 4 licencias médicas al año, por trabajador.

Sala Cuna

De conformidad con lo establecido en el Código del Trabajo, el empleador que ocupa 20 o más trabajadoras debe otorgar el derecho a sala cuna a sus trabajadoras con hijos menores de dos años.

La Fundación dará cumplimiento a esta obligación en alguna de las formas que autoriza la ley.

En caso de que el menor no pueda asistir a sala cuna, por razones de salud debidamente acreditadas por certificado médico, la Trabajadora podrá contratar el cuidado de su hijo/a en su domicilio, y en este caso, la Fundación cumplirá con la obligación legal mediante el pago de un Bono compensatorio de Sala Cuna. El bono se pagará junto con las remuneraciones del mes correspondiente, hasta que el hijo/a cumpla dos años, o hasta el término de la condición de salud que le impide asistir a Sala Cuna. Para el pago de este Bono será requisito que la trabajadora haga entrega a la Fundación de la respectiva boleta

de honorarios, o liquidación de remuneraciones de quien preste los servicios de cuidado del menor.

El valor del Bono compensatorio de Sala Cuna será informado anualmente y su pago mensual será proporcional a la jornada de trabajo pactada.

CENTRO

CULTURAL

LA MONEDA