

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

COLEGIOS PEDRO DE VALDIVIA SpA.

y

SINDICATO DE EMPRESA COLEGIO PEDRO DE VALDIVIA – AGUSTINAS

En Santiago de Chile, a 07 de octubre de 2025, entre **COLEGIOS PEDRO DE VALDIVIA SpA**, RUT N°89.131.500-7, representada por su comisión negociadora integrada por su Rectora, Patricia Altamirano Valenzuela, cédula nacional de identidad N°7.025.987-7; Paulina Orellana Orellana, cédula nacional de identidad N°14.453.891-9, y Pamela Rojas Osses, cédula nacional de identidad N°16.424.939-5, todas con domicilio en Agustinas N°2009, comuna de Santiago, correo electrónico agustinasncolectiva2025@gmail.com, en adelante indistintamente como “Colegio Pedro de Valdivia Agustinas”, el “Colegio” o la “Empresa”, por una parte; y por la otra el **SINDICATO DE EMPRESA COLEGIO PEDRO DE VALDIVIA - AGUSTINAS**, representado legalmente por Sebastián Andrés Riquelme Rocha, cédula nacional de identidad N°17.271.066-2, Presidente; Cristian Bahamondes Navarrete, cédula nacional de identidad N°13.047.988-K, Tesorero y Camila Angélica Correa Abarca, cédula nacional de identidad N°18.648.210-7, Secretaria, quienes actúan como Comisión Negociadora y en representación de los trabajadores del referido sindicato, cuya nómina se acompaña en Anexo adjunto, el que forma parte integrante del presente instrumento, todos con domicilio, para estos efectos, en Agustinas N°2009, comuna de Santiago, correo electrónico sindicatocpvagustinas@gmail.com, en adelante indistintamente el “Sindicato” o los “Trabajadores”; se ha acordado el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo:

CLÁUSULA PRIMERA: CONSIDERACIONES GENERALES.

Las partes dejan testimonio que el presente instrumento tiene el carácter de Contrato Colectivo de Trabajo y constituye el único documento que rige las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones y beneficios entre Colegio Pedro de Valdivia - Agustinas y los trabajadores individualizados en la nómina de trabajadores indicada en el Anexo N°1, todo lo cual se entiende sin perjuicio de la plena validez de las estipulaciones contenidas en los contratos individuales de trabajo en aquellas materias no reguladas por este instrumento colectivo.

Se deja constancia que la representación del Sindicato referido en la comparecencia incluye trabajadores que realizan funciones docentes, docentes administrativos y administrativos propiamente tal, lo que se expresa en este instrumento en las partes que al efecto corresponda.

CLÁUSULA SEGUNDA: ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente contrato colectivo regirá las relaciones laborales entre **COLEGIOS PEDRO DE VALDIVIA SpA y los trabajadores socios del SINDICATO DE TRABAJADORES** que se individualizan en la nómina incluida bajo el Anexo N°1 del presente instrumento, la que forma parte integrante del mismo. Sin perjuicio de lo anterior, aquellos trabajadores que fueren contratados con posterioridad a la entrada en vigencia del presente Contrato Colectivo y se hayan inscrito como socios del sindicato, se incorporarán automáticamente al mismo, una vez cumplidos 10 meses de antigüedad ininterrumpida en la empresa, siempre y cuando tuvieran la calidad de trabajador con contrato indefinido. Dichos trabajadores recibirán la totalidad de los beneficios acordados en el presente instrumento, con excepción de los pagos que se efectuarán por concepto de Bono de Término de Negociación.

El trabajador contratado como reemplazante no tendrá derecho a percibir los beneficios que contengan el presente Contrato Colectivo.

CLÁUSULA TERCERA: VIGENCIA.

El presente Contrato Colectivo tendrá una vigencia desde el **1° de octubre del año 2025 y hasta 30 de septiembre de 2028**, ambos días inclusive.

CLÁUSULA CUARTA: PROPÓSITO.

Se deja expresa constancia que es plena intención de las partes:

- Fijar de manera clara, en el presente documento, las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones y beneficios que regirán entre las partes del presente contrato colectivo de trabajo, de acuerdo a lo que señala el artículo 321 del Código del Trabajo.
- Mantener y promover buenas relaciones entre las partes afectadas al presente instrumento colectivo de trabajo, como también las vías necesarias para la pronta e inmediata resolución de conflictos de carácter laboral, durante su vigencia.

CLÁUSULA QUINTA: DEFINICIONES.

- **Contrato colectivo, contrato colectivo de trabajo:** Estas expresiones se refieren al presente contrato colectivo de trabajo.
- **Docentes, docentes administrativos y administrativos:** Cada vez que en este contrato colectivo de trabajo se mencionen estas expresiones, se entenderá que se alude a todos aquellos trabajadores individualizados en el Anexo N° 1 del presente instrumento, con contrato de trabajo vigente que prestan servicios a Colegios Pedro de Valdivia SpA. y que son parte del presente contrato colectivo de trabajo de acuerdo a lo indicado en la Cláusula Segunda anterior.
- **Empleador, empresa:** Cada vez que en el presente contrato colectivo se mencionen o reproduzcan algunas de las palabras señaladas, se entenderán

referidas a Colegios Pedro de Valdivia SpA., o a quien durante la vigencia del contrato lo reemplace como empleador para todos los efectos legales.

- **Sindicato:** Las referencias que se hagan a este concepto, se entenderán siempre hechas al Sindicato de Empresa Colegio Pedro de Valdivia – Agustinas.
- **Hijo o hijos:** Se alude indistintamente a las hijas o hijos de los trabajadores (biológicos o adoptados conforme a la ley).
- **Índice de Precios al Consumidor (IPC):** Cada vez que se haga mención a este término, se refiere al Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que lo reemplace.
- **Variación del Índice de Precios al Consumidor:** Se refiere al porcentaje de variaciones que experimenta el Índice de Precios al Consumidor en un período determinado. La variación porcentual se calculará con un decimal.
- **Carga horaria o jornada de trabajo:** cuando se refiere a carga horaria o jornada de trabajo para los **docentes contratados por horas pedagógicas** está compuesta de: Horas de clases, Horas de planificación, preparación, revisión de material, perfeccionamiento, Horas de consejo de curso, horas de jefatura de curso y Horas de reunión de equipo pedagógico. En el caso de los **docentes, administrativos docentes y administrativos** contratados por jornada la carga horaria o jornada de trabajo se entenderá como aquella que está acordada en los respectivos contratos individuales de trabajo.
- **Valor de los beneficios:** Las partes acuerdan que todos los montos y cantidades monetarias o expresadas en Unidades de Fomento señaladas en el presente contrato colectivo de trabajo, se refieren a montos brutos, salvo expresiones en contrario.

CLÁUSULA SEXTA: REAJUSTABILIDAD E INCREMENTO.

Los trabajadores afectos al presente contrato colectivo tendrán derecho a que la Empresa reajuste anualmente, según la variación efectiva que experimente el Índice de Precios al Consumidor (IPC) que informa el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) o el organismo que lo reemplace, las remuneraciones, bonos y asignaciones en pesos contemplados en este instrumento, sean imponibles o no, en el mes de marzo de cada año de vigencia de este contrato, de acuerdo al detalle siguiente:

1. **Marzo de 2026**, se reajustará según el IPC efectivo correspondiente al año 2025, con un tope del 9% anual.
2. **Marzo de 2027**, se reajustará según el IPC efectivo correspondiente al año 2026, con un tope del 9% anual.
3. **Marzo de 2028**, se reajustará según el IPC efectivo correspondiente al año 2027, con un tope del 9% anual.

Adicionalmente al reajuste de IPC efectivo con los topes antes señalados, que se experimenten en los años 2026, 2027 y 2028, se aplicará por sobre ese IPC un incremento real de 1% a las remuneraciones, bonos y asignaciones contemplados en este instrumento, sean imponibles o no, en cada una de las anualidades mencionadas en este párrafo.

La anualidad respectiva contempla la variación de IPC entre los meses de enero a diciembre del año anterior al que se paga dicho reajuste.

Este reajuste se realizará sólo si la variación de dicho índice es positiva en la anualidad respectiva, no pudiendo reajustarse el sueldo en forma negativa.

CLÁUSULA SÉPTIMA: ASIGNACIONES.**a) Asignación de colación.**

El personal administrativo afecto al presente Contrato Colectivo, así como el personal docente y docente administrativo sujeto al mismo, tendrá derecho a percibir una Asignación de Colación de \$5.000.- diarios, con un tope de \$100.000.- mensuales, monto que no será imponible ni tributable, y que se liquidará y pagará desde el mes de enero a diciembre de cada año, en forma conjunta con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

Sólo a los trabajadores que presten servicios presenciales por un período mayor a cinco (5) horas continuas, tendrán derecho a una asignación de colación que se pagará en forma proporcional a las horas efectivamente trabajadas, tomándose como base de cálculo una jornada de ocho (8) horas diarias.

Las partes dejan constancia de que el beneficio de Asignación de Colación antes descrito ha sido históricamente otorgado a los trabajadores de la Empresa de acuerdo a lo pactado en los respectivos contratos individuales de trabajo.

El monto de esta asignación comenzará a pagarse desde el mes de octubre de 2025 y su primer reajuste de IPC e incremento real establecidos en la cláusula SEXTA anterior, se aplicará a partir del mes de marzo de 2027, y el segundo se aplicará en el mes de marzo de 2028.

Las partes acuerdan que la aplicación de esta cláusula no supondrá bajo ningún aspecto que las personas afectas a este contrato, que hoy reciben una asignación de colación completa por cada día trabajado, reciban el pago de esta asignación en una proporción inferior.

b) Asignación de movilización.

Los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo tendrán derecho a percibir una asignación de movilización de \$3.500.- diarios, con un tope de \$70.000.- mensuales, monto que no será imponible ni tributable, y que se liquidará y pagará

desde el mes de enero a diciembre de cada año, en forma conjunta con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

Adicionalmente, el Empleador otorgará una Asignación de Movilización Complementaria mensual ascendente a la suma de \$30.000.- (treinta mil pesos) brutos, a aquellos trabajadores que cumplan copulativamente con los siguientes requisitos:

1. Percibir una remuneración mensual imponible inferior a \$800.000.- (ochocientos mil pesos), la que sólo se reajustará por IPC (sin incremento real) durante la vigencia de este contrato, en la misma forma y fechas señaladas en la cláusula SEXTA anterior.

2. Tener residencia en alguna de las siguientes comunas: San Bernardo, San Ramón, Pirque, Malloco, Talagante, Cerrillos, Lo Espejo, Lo Barnechea, Buin, Maipú, Padre Hurtado, La Pintana, Puente alto (y comunas ubicadas más al sur), Quilicura, Cerro Navia, Renca, Colina, Lampa (y comunas ubicadas más al norte). Para acceder a la Asignación de Movilización Complementaria, el trabajador deberá acreditar su domicilio mediante un certificado otorgado por la Junta de Vecinos de la comuna en que reside o en una Notaría, el cual deberá entregarse anualmente en el mes de marzo de cada año. En caso de detectarse falsificación o adulteración del documento, se perderá automáticamente la Asignación de Movilización Complementaria, sin perjuicio de las acciones legales que el colegio pueda emprender. Excepcionalmente las personas que tengan residencia en alguna de estas comunas podrán acreditarlo en la forma señalada en esta cláusula, durante el mes de octubre de 2025.

Las partes dejan constancia de que el beneficio de Asignación de Movilización antes descrito ha sido históricamente otorgado a los trabajadores de la Empresa de acuerdo a lo pactado en los respectivos contratos individuales de trabajo.

El monto de esta asignación comenzará a pagarse desde el mes de octubre de 2025 y su primer reajuste de IPC e incremento real establecidos en la cláusula SEXTA anterior, se aplicará a partir del mes de marzo de 2027, y el segundo se aplicará en el mes de marzo de 2028.

CLÁUSULA OCTAVA: BONOS.

Se acuerda por el presente Contrato Colectivo, el otorgamiento de los siguientes bonos:

- a) Bono Educacional.
- b) Bono de Reconocimiento de Antigüedad.
- c) Bono de Certificación de Estudios Adicionales.
- d) Bono de Responsabilidad.
- e) Bono de Nacimiento y/o Adopción, Matrimonio, Acuerdo de Unión Civil y Defunción.
- f) Bono de Proceso de Renovación de Matrícula.
- g) Bono de Reconocimiento a la Trayectoria.
- h) Bono de Reemplazo.
- i) Bono Equipo de Mantención.

a) Bono Educacional.

La Empresa pagará a los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo, una vez al año, en la remuneración del mes de marzo o abril un Bono Educacional de \$147.786.- imponibles por cada hijo que a esa fecha tenga entre 2 y 25 años de edad y que se encuentre matriculado en un establecimiento educacional o de Educación Superior reconocida por el Estado. Los trabajadores que tuvieren el beneficio de algún descuento por concepto de colegiatura en los Colegios Pedro de Valdivia no percibirán este bono.

La matrícula respectiva deberá acreditarse mediante un certificado emitido por el respectivo establecimiento educacional o de Educación Superior. Este trámite es personal, por lo tanto, cada beneficiario deberá entregar la documentación en el Departamento de Recursos Humanos, la que se podrá presentar hasta el 15 de marzo o hasta el 15 de abril de cada año, para efectos de que el pago se realice en marzo o abril, respectivamente.

b) Bono de Reconocimiento de Antigüedad.

Los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo tendrán derecho a percibir un Bono de Reconocimiento de Antigüedad que se devengará desde que el trabajador acumule 3 años continuos de antigüedad en la Empresa. A partir de esa fecha, y hasta que acumule 10 años de antigüedad, el trabajador será acreedor de un bono equivalente al 1% de lo devengado por concepto de sueldo base, gratificación legal, comisiones y bono de bilingüismo por cada año continuo de antigüedad cumplido. De esta manera, el primer pago que perciba el trabajador al cumplir los requisitos recientemente señalados (tres años continuos de antigüedad) ascenderá al 3% de lo devengado. De lo anterior se deduce que al cumplir 4 años continuos de antigüedad el trabajador percibirá un 4% de lo devengado, al cumplir 5 años percibirá un 5%, y así sucesivamente hasta cumplir 10 años de antigüedad para la Empresa.

A partir de que el trabajador cumpla 11 años continuos en la Empresa, tendrá derecho a percibir por este Bono la suma equivalente al 1,2% de lo devengado por concepto de sueldo base, gratificación legal, comisiones y bono de bilingüismo por cada año adicional de antigüedad que acumule. Sin perjuicio de lo anterior, en ningún caso el trabajador podrá percibir más que un total equivalente al 22% de lo devengado por concepto de antigüedad.

En razón de lo anterior, las partes aclaran que aquel trabajador que no complete 3 años continuos de antigüedad en la Empresa no tendrá derecho al Bono de Reconocimiento de Antigüedad, ni siquiera proporcionalmente.

Respecto de aquellos trabajadores que a la fecha de celebración de este contrato colectivo excedan el tope porcentual señalado precedentemente, sólo tendrán derecho al pago de los porcentajes que perciban a esta fecha por concepto de antigüedad y limitados al porcentaje que a esta fecha tuviese cada trabajador.

c) Bono de Certificación de Estudios Adicionales.

La Empresa otorgará un Bono de Certificación de Estudios Adicionales a los trabajadores que certifiquen estudios adicionales a su título profesional,

considerándose para estos efectos, cursos de especialización (sólo respecto de los trabajadores administrativos), y respecto de todos los trabajadores, diplomados, post-títulos, postgrados, especializaciones, magíster, doctorados en ámbitos relacionados con la educación y/o su área de aprendizaje.

En todo caso, este bono se pagará por el mayor de los grados académicos que serán mencionados en el párrafo siguiente; dejando constancia que la continuidad de estudios debe estar directamente relacionada con la especialidad de origen o con las labores que desarrolla el personal administrativo dentro de la Empresa, y contar con el visto bueno previo de la Dirección del Establecimiento.

- Curso de Especialización (Administrativos) (de 40 horas o más): 4% adicional de la remuneración base.
- Diplomado (de 40 horas y más): 4 % adicional de la remuneración base.
- Post-título, Postgrado, Especialización: 5% adicional de la remuneración base.
- Magíster: 6 % adicional de la remuneración base.
- Doctorado: 8 % adicional de la remuneración base.

Se deja expresa constancia que la remuneración base antes señalada considera únicamente sueldo base, gratificación y bono de bilingüismo.

Para ello el trabajador que desee acogerse a este beneficio tendrá hasta el día 30 de marzo de cada año para presentar al Colegio el correspondiente certificado de título que acredite la realización de los estudios mencionados.

Para efectos de esta bonificación se considerarán los estudios cursados previamente a la suscripción de este Contrato Colectivo y los que se llevan a cabo durante la vigencia del mismo. En los casos que sea la propia Empresa quien financie los estudios señalados precedentemente, ya sean estos beneficiarios docentes, administrativos u otros, estos no serán acreedores de este beneficio.

d) Bono de Responsabilidad.

La Empresa pagará un 18% del sueldo base imponible en cada semestre, a todos los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo que no presenten Licencias Médicas, Ausencias, Atrasos, ni Permisos en su labor diaria, considerando el Primer Semestre desde enero a junio, pagadero el último día hábil de julio de cada año; y el Segundo Semestre desde julio a diciembre, pagadero el último día hábil de enero de cada año.

No hará perder este bono los permisos indicados en este Contrato Colectivo en la cláusula DÉCIMO NOVENA, y aquellas licencias médicas en los meses de enero y febrero, siempre y cuando las fechas de reposo no coincidan con las actividades complementarias determinadas por la Dirección General del Establecimiento.

Tampoco se perderá este bono en el caso de licencias maternales; licencias emitidas por el organismo administrador del seguro a que se encuentre afiliado el Colegio en caso de un accidente del trabajo; y las licencias médicas que se emitan como consecuencia de que el país se encuentre bajo un estado de alerta o emergencia sanitaria por pandemia decretada oficialmente por el Ministerio de Salud.

Asimismo, no se perderá este bono en caso de atrasos por causa de desperfectos o cierres de estaciones de Metro o problemas en el funcionamiento del transporte público perteneciente a la “Red Movilidad”, lo que el trabajador deberá necesariamente acreditar ante el Departamento de Recursos Humanos del colegio, mediante el certificado emitido por la aplicación “Red Movilidad” o la que en el futuro la reemplace. Tal acreditación deberá realizarse a más tardar dentro de la misma semana de ocurrido el atraso.

e) Bono de Nacimiento y/o Adopción, Matrimonio, Acuerdo de Unión Civil y Defunción.

La empresa pagará a todos los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo las siguientes bonificaciones brutas:

- \$225.560.- por Nacimiento y/o Adopción de un(a) hijo(a).
- \$225.560.- por Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil.
- \$225.560.- por Fallecimiento del padre o madre del trabajador que no sea carga familiar de éste, o \$403.056.- en caso del fallecimiento del padre o la madre que sea carga familiar del éste.
- \$451.122.- por Fallecimiento de un hijo(a) o cónyuge.

El pago de cualquiera de estas asignaciones se realizará conjuntamente con la liquidación y pago de las remuneraciones del mes en que se acredite la Celebración del matrimonio, acuerdo de unión civil o defunción, siempre que el respectivo certificado se presente por el trabajador antes del día 10 del mes que corresponda. Pasado la fecha, el pago se realizará junto con las remuneraciones del mes siguiente.

En materia de permisos, la Empresa otorgará a los trabajadores que en cada caso correspondan de acuerdo a la legislación vigente. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de fallecimiento de abuelos o suegros del trabajador, la Empresa otorgará un permiso de 3 días hábiles con goce de remuneración. El uso de este beneficio no será causal de pérdida de bono de responsabilidad del trabajador. Con todo, si el Fallecimiento ocurre a más de 250 kilómetros de distancia de la ciudad de Santiago, se otorgará un día adicional de permiso, quedando este en cuatro (4) días hábiles.

El nacimiento, adopción, matrimonio, acuerdo de unión civil y defunción deberá acreditarse con el respectivo certificado emitido por el Registro Civil. En caso de fallecimiento de abuelos o suegros, el trabajador deberá presentar todos los certificados que, emitidos por el Registro Civil, den cuenta del respectivo deceso, así como de la vigencia de la relación de parentesco invocada.

f) Bono de Proceso de Renovación de Matrícula.

El trabajador administrativo Encargado de Recaudación que participe activamente en el proceso de matrícula durante el período que establezca la Empresa, tendrá derecho a percibir un bono de \$272.014.- que se liquidará en un pago en el mes de

octubre de cada año. La Dirección del Colegio podrá designar hasta un máximo de dos trabajadores (as) con contrato de trabajo indefinido vigente al día de efectuarse el pago y afectos a este Contrato, a fin de que participen como apoyo en el proceso de renovación de matrícula, quienes percibirán igual bonificación anterior.

Este bono no se pagará a los trabajadores que reemplacen al titular por licencias médicas u otras causas.

Aquellos trabajadores que falten durante el proceso ya sea por licencias, vacaciones o permisos se les cancelará la proporción considerando como base 20 días efectivos.

g) Bono de Reconocimiento a la Trayectoria CPV Agustinas.

En el mes de septiembre de 2026, la Empresa pagará por única vez a los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo un Bono de Reconocimiento a la Trayectoria Institucional.

Para los efectos del pago de este beneficio se considerará la fecha de contratación en Colegios Pedro de Valdivia SpA, y su distribución y monto a pagar será el siguiente:

- Tramo 1: entre 30 o más años de antigüedad, el bono será de: \$698.293.-
- Tramo 2: entre 25 y 29 años de antigüedad, el bono será de: \$558.634.-
- Tramo 3: entre 20 y 24 años de antigüedad, el bono será de: \$418.975.-
- Tramo 4: entre 15 y 19 años de antigüedad, el bono será de: \$279.317.-
- Tramo 5: entre 10 y 14 años de antigüedad, el bono será de: \$174.260.-
- Tramo 6: entre 5 y 9 años de antigüedad, el bono será de: \$155.030.-

Los montos antes señalados no estarán sujetos a la reajustabilidad de IPC e incremento real establecidos en la cláusula SEXTA anterior, respecto del mes de marzo de 2026.

h) Bono de Reemplazo (Pago de horas extra)

Los trabajadores que sean debidamente autorizados por la Coordinación de Ciclo o la Subdirección respectiva del Colegio para reemplazar a otro trabajador de igual o mayor jerarquía, tendrán derecho a percibir el pago de horas extra, las cuales serán calculadas y pagadas en consideración del tiempo en que operó el reemplazo y considerando un equivalente al valor hora del trabajador reemplazante y con el recargo legal que pueda corresponder de acuerdo a la ley laboral.

Para efectos de hacerse procedente el pago, se entenderá que opera un reemplazo cuando el trabajador reemplazante dicte a los alumnos la misma cátedra y material educativo que habría tenido que impartir el docente reemplazado, de acuerdo al programa educativo que mantiene el Colegio.

El pago de horas extras no será pagado a aquellos trabajadores que han sido especialmente contratados como profesores de reemplazo, auxiliares, floating teachers o cualquier otra denominación que a futuro se otorgue a docentes cuyo contrato individual de trabajo considera como función principal la sustitución de otros profesores. Los trabajadores que estén realizando reemplazos fijos por un período de tiempo, se les respetará el 30% de las horas no lectivas para preparación, planificación, revisión de material y perfeccionamiento. En el evento que el trabajador al realizar el reemplazo de cátedra exceda las horas pactadas en su contrato de trabajo, se pagarán las horas extra de acuerdo a normativa laboral.

i) Bono de Equipo de Mantención

El Colegio pagará a los trabajadores, cuyas funciones sean la realización de labores de mantención, un bono extraordinario y único de \$147.273.-, el que se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes de febrero de cada año de vigencia de este contrato colectivo.

Para acceder a este bono el trabajador podrá gozar de hasta un máximo de diez (10) días hábiles de feriado legal dentro del período que va de enero a febrero de cada año. En todo caso, el colegio establecerá un sistema de turno para asignar las vacaciones en este período, debiendo estar laborando, al menos, dos trabajadores

a la vez durante dicho lapso a fin de garantizar la realización de las labores de mantención previas al inicio del año escolar.

Este beneficio corresponderá pagarlo por la realización óptima y oportuna de las labores de mantención y reparación que cada año corresponde realizar en el colegio, previo al inicio del año escolar. La calificación la realizará previamente la Dirección de Administración del colegio según la programación que se le entrega al trabajador en el mes de diciembre de cada año.

CLÁUSULA NOVENA: DÉCIMO TERCER SUELDO.

Los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo tendrán derecho a recibir un cuarto de la remuneración fija imponible, incluidas las comisiones, bonificación que a su vez es imponible, 4 veces al año. Los pagos se efectuarán en forma conjunta con las remuneraciones ordinarias del mes de enero, abril, julio y octubre, y a más tardar el último día hábil de cada uno de esos meses.

El presente beneficio sólo se pagará a los trabajadores con contrato de trabajo a plazo indefinido vigente al día en que deban pagarse cada uno de los cuatro pagos detallados precedentemente. Estas mismas bonificaciones no se pagarán a los trabajadores que reemplacen al titular por licencias médicas u otras causas.

CLÁUSULA DÉCIMA: VIÁTICOS.

Todos los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo que deben realizar un viaje en forma individual o como responsable de un curso o de un grupo de alumnos en representación del Colegio, tendrán derecho a percibir viáticos de acuerdo al detalle indicado en la presente cláusula, los que se liquidarán y pagarán una vez calculada la estadía correspondiente.

Dichos viáticos se pagarán por concepto de salida pedagógica, entendida como toda actividad pedagógica realizada fuera de las dependencias del Colegio Pedro de Valdivia Agustinas que se enmarque en el programa educacional de cada nivel y ciclo respectivo, así como por salidas asociadas a actividades extraprogramáticas

que no están contempladas en los citados programas educacionales pero que forman parte del plan de trabajo del Colegio, tales como paseos, jornada de formación, trabajos de invierno/verano, viajes de estudio, overnight camp, retiros espirituales, campeonatos de distinta índole, olimpiadas, etc.

El pago de los respectivos viáticos se efectuará de acuerdo a la siguiente tabla:

- Viaje dentro de Chile y fuera de Santiago: \$34.796.- diarios (con un tope máximo de 15 días).
- Viaje fuera de Chile: US\$ 50 diarios (con un tope máximo de 30 días), en su equivalente en moneda nacional a la época de pago efectivo.
- Salida pedagógica: \$30.039.-

En caso de que el trabajador debe incurrir en algún gasto extraordinario o no contemplado durante el viaje o salida, remitirá los antecedentes al Rector del Colegio, quien aprobará o rechazará la solicitud de reembolso, previa calificación del hecho.

El monto de los viáticos estipulados en pesos se reajustará según variación anual de IPC e incremento real establecidos en la cláusula SEXTA anterior, a partir del mes de marzo 2026. El segundo se aplicará en el mes de marzo 2027 y el tercero en marzo de 2028.

CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERA: OTROS BENEFICIOS.

El trabajador tendrá derecho a las siguientes prestaciones:

a) Becas de Colegiatura.

El Colegio efectuará descuentos hasta la cantidad anual de 22 becas de aranceles anuales de colegiaturas a los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo que tengan hijos/hijas en edad escolar matriculados en los Colegios Pedro de Valdivia. Cada beca tendrá una duración de un año y se renovará para el año siguiente.

Los trabajadores que opten al otorgamiento de las becas de colegiaturas deberán tener una antigüedad mínima en la Empresa no inferior a un año y 6 meses de servicios prestados continuamente a Colegios Pedro de Valdivia SpA, sin considerar el tiempo trabajado para otras empresas, a la fecha de la matrícula.

Este beneficio no considera el costo de la matrícula, la cual se descontará en dos mensualidades. Si el trabajador tiene tres o más hijos, el beneficio de pago de la matrícula se amplía a tres cuotas; considerando precio contado independiente del medio de pago. El colegio aplicará un 25% de descuento al precio de la matrícula anual respecto de cada hijo o hija del trabajador afecto a este beneficio.

El trabajador deberá cumplir con renovar la matrícula de su(s) hijo(s) en el período de "Proceso de Renovación de Matrículas" establecido por la Empresa. La renovación de la matrícula se deberá realizar en el momento en que el colegio autorice e inicie el proceso de renovación.

Las 22 becas de aranceles anuales de colegiaturas considerarán el valor referencial del Ciclo de Enseñanza Media para efectos de su otorgamiento.

Solo en caso de superar 22 becas de colegiaturas se prorrataará el monto del excedente por cada uno de los alumnos matriculados con este beneficio, el cual deberá pagarse en partes iguales por cada uno de los trabajadores beneficiados de la "Beca de Colegiatura", documentando el valor prorratoeado cualquiera sea la forma o medio de pago, a más tardar el 31 de diciembre de cada año.

En caso de término del contrato de trabajo del trabajador beneficiado con una Beca de Colegiatura mantendrá este beneficio por un año escolar más.

b) Seguro Complementario de Salud.

Todos los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo tendrán el beneficio de un Seguro Complementario de Salud.

La Empresa podrá cambiar de Compañía de Seguros sin necesidad de justificar su decisión.

CLÁUSULA DÉCIMO SEGUNDA: PAGOS.**a) Jefatura de Curso.**

En aquellos casos en que existan dos Educadoras de Párvulos o dos Profesoras de Educación Básica responsables de un solo curso, cada una de ellas recibirá un bono de jefatura de curso por codocencia de \$80.611.- brutos entre los meses de marzo a diciembre de cada año.

Los profesores jefes del ciclo de enseñanza básica que no comparten la jefatura de curso y los profesores de enseñanza media, recibirán un bono de jefatura de curso por un monto mínimo de \$125.000.- brutos. Los profesores jefes de ciclo de enseñanza básica y enseñanza media que ya se encuentren recibiendo un bono de jefatura de curso superior a los \$125.000.- brutos mensuales, recibirán un bono equivalente a 3,33 horas pedagógicas de marzo a diciembre de cada año. Lo anterior se establece en forma adicional y complementaria a las 6,67 horas establecidas en la carga horaria de los respectivos contratos de trabajos individuales y/o actualizaciones.

Sin perjuicio de lo anterior, se acuerda que para el tiempo de trabajo destinado a la función de los profesores jefe que tienen asignadas 6,67 horas pedagógicas para este rol, el colegio les asignará una hora pedagógica adicional, la cual se obtendrá disminuyendo una hora del tiempo que actualmente se destina a las reuniones REP (Reunión de Equipo Pedagógico). Esta hora pedagógica adicional de trabajo no significará en caso alguno un incremento en la cantidad de las horas que por contrato individual de trabajo tiene el trabajador. En consecuencia, las horas de trabajo del profesor jefe serán de 7,67 horas pedagógicas, y el tiempo destinado a REP será de una hora pedagógica.

El trabajador que de acuerdo a su contrato individual de trabajo perciba un Bono de Jefatura de Curso por un valor superior, lo mantendrá, el cual se imputará al monto de este instrumento.

El Bono Jefatura de Curso será imputable a cualquier otro bono de similar naturaleza que el trabajador se encuentre percibiendo en la actualidad,

especialmente el beneficio individual denominado Bono Tutoría de Curso, de manera tal que no exista duplicidad de beneficios por la misma labor que realice un trabajador.

Las partes dejan constancia de que el Bono Jefatura de Curso establecido en esta cláusula ha sido históricamente otorgado a los trabajadores de la Empresa de acuerdo con lo pactado en los respectivos contratos individuales.

Los montos de las bonificaciones establecidas en esta cláusula comenzarán a pagarse desde el mes de octubre de 2025 y su primer reajuste de IPC e incremento real establecidos en la cláusula SEXTA anterior, se aplicará a partir del mes de marzo de 2027, y el segundo se aplicará en el mes de marzo de 2028.

Las partes están de acuerdo en que, como excepción a la regla establecida en el párrafo anterior, sólo por esta negociación y por este contrato colectivo, el bono de jefatura de curso por codocencia señalado en el párrafo primero precedente, se reajustará (sólo) por IPC en marzo del año 2026, y en las anualidades siguientes se regirá por el régimen general de reajuste de IPC e incremento real establecidos en la cláusula SEXTA de este contrato.

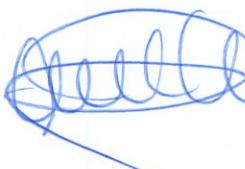
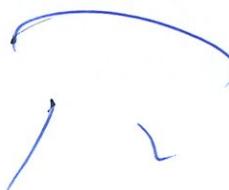
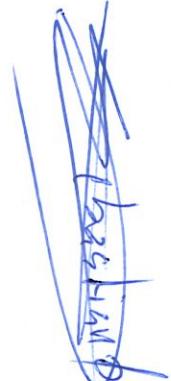
**b) Pago de la Primera Licencia Médica del Año.**

Los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo tendrán derecho a que la Empresa les pague los tres primeros días de una licencia médica que no sean pagadas por el organismo de salud de conformidad a la legislación vigente.

Este beneficio se otorgará sólo respecto de la primera licencia médica que haga uso el trabajador en cada semestre. Este beneficio no se acumulará de un año a otro.

c) Participación en Presentaciones y Actividades institucionales fuera de la Jornada ordinaria.

Los Docentes y Docentes Administrativos que participen en presentaciones y actividades institucionales fuera de la jornada ordinaria, y que deben ser responsables directos de un curso, serán remunerados con el recargo legal que



establece el artículo 32 del Código del Trabajo, considerando un pago mínimo garantizado de 3 horas extraordinarias trabajadas.

En caso de los Administrativos que efectúen labores debidamente autorizadas en presentaciones y actividades institucionales fuera de la jornada ordinaria, la Empresa les pagará un monto fijo equivalente a 2 Unidades de Fomento por día trabajado en dichas actividades.

Adicionalmente, el colegio les proveerá un móvil de traslado gratuito a su domicilio en el evento de que las personas terminen sus actividades en las respectivas presentaciones después de las 22:00 horas.

d) Horas de Planificación, Preparación, Revisión de Material y Perfeccionamiento.

Para los trabajadores Docentes que se desempeñen como profesores de asignatura, se les asignará un 30% de las horas aula (horas no lectivas), las que se destinarán a tres tipos de funciones principales: planificación de actividades pedagógicas, preparación de material y perfeccionamiento. Lo anterior, tal y como se establece en los respectivos contratos individuales de trabajo de aquéllos.

e) Aguinaldo de Fiestas Patrias.

Anualmente, el Colegio entregará a su personal un aguinaldo de fiestas patrias por un monto de \$30.204.- líquidos, el que se pagará a más tardar el día 5 de septiembre de cada año de vigencia de este contrato colectivo.

CLÁUSULA DÉCIMO TERCERA: INDEMNIZACIONES Y SEGURO.

a) Por Fallecimiento del Trabajador.

En caso de fallecimiento de un trabajador afecto al presente Contrato Colectivo, la Empresa pagará a su cónyuge, pareja de unión civil y/o herederos, una indemnización por fallecimiento equivalente a UF 20 por cada año de servicio cumplido en la empresa, con un tope de 10 años.

La calidad de cónyuge, pareja de acuerdo de unión civil y/o heredero se acreditará mediante los respectivos certificados de matrimonio, nacimiento y posesión efectiva inscrita.

b) Por Retiro.

Los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo que, manteniendo un contrato de trabajo indefinido y cumpliendo con los requisitos legales para pensionarse y con una antigüedad mínima de 20 años en la Empresa, presenten su renuncia voluntaria formalizada legalmente a la Empresa, tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a un mes de sueldo base, gratificación y asignaciones de movilización y colación, con tope de 90 unidades de fomento por cada año completo de servicios, con un tope máximo de 11 meses, más un porcentaje adicional que corresponderá al 20% de la indemnización antes indicada. El mencionado beneficio podrá ser recibido por un máximo de 3 personas por año calendario, debiendo postular los trabajadores interesados en hacer uso del mismo a más tardar en el mes de septiembre anterior al fin de año en que deseen retirarse. Para uno de los tres (3) cupos anuales sólo se exigirá cumplir con el requisito de tener una antigüedad mínima de 20 años en la Empresa.

En caso de existir una mayor cantidad de trabajadores interesados que el número disponible de cupos por año calendario antes indicado, las personas serán elegidas de común acuerdo entre la Rectoría del Colegio y la Directiva del Sindicato.

c) Seguro de Vida e Invalidez.

La Empresa contratará en beneficio de todo su personal, un seguro de vida e invalidez. Aquella tendrá la facultad de contratar con la compañía de seguros que estime conveniente la póliza de seguros respectiva.

Las partes acuerdan que este beneficio será universal, aplicable a todos los trabajadores del Colegio, actuales o futuros, sin distinción sindical alguna.

CLÁUSULA DÉCIMO CUARTA: PRÉSTAMOS Y ANTECIPOS.**a) Préstamos.**

Los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo podrán requerir préstamos de dinero para gastos de emergencia y/o urgencias calificadas por el Rector del Colegio, de acuerdo con los siguientes requisitos:

- La solicitud de préstamo podrá ser realizada una vez por año.
- El monto máximo de la cuota descuento no excederá el 15% de la remuneración imponible mensual el que deberá ser restituido por el trabajador a la Empresa en un plazo máximo de 6 meses.
- En caso de término del contrato de trabajo, por cualquiera causa que esto ocurra, el trabajador autoriza a la empresa a descontar el monto total de lo adeudado por concepto de anticipo o préstamo del respectivo finiquito.

b) Anticipos.

Los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo tendrán derecho a requerir anticipos de remuneraciones, y la Empresa la obligación de otorgarlos, de acuerdo a la siguiente reglamentación:

- Se deberá presentar la solicitud en la Oficina de Personal de la Empresa entre los días 05 y 08 de cada mes.
- El pago del anticipo se hará el día 15 o el día hábil laboral siguiente, con exclusión de los días sábados;
- Su monto máximo no excederá el 40% de la remuneración imponible mensual.

CLÁUSULA DÉCIMO QUINTA: UNIFORMES.

La Empresa proporcionará a los trabajadores los uniformes que se indican, los cuales corresponden al trabajo ejecutado por cada uno de ellos:

- **Docentes (excepción Profesores de Educación Física) y Docentes Administrativos:** Dos delantales y un polar azul que serán entregados en el mes de marzo de cada año.
- **Profesores de Educación Física:** Reembolso hasta una cantidad de \$75.000.- por la compra de zapatillas. Este beneficio se hará efectivo cuando el trabajador presente la boleta de compra correspondiente; pudiendo hacerlo hasta el 31 de marzo de cada año. Además, la empresa entregará un buzo, un polerón, una chaqueta o cortavientos y tres poleras en el mes de abril de cada año.
- **Departamento de Mantención y Servicios Generales:** Tres poleras mangas largas, tres poleras mangas cortas, tres pantalones de mezclilla, un polar, un chaleco modelo “geólogo”, un elemento impermeable y un par de zapatos de seguridad. El uniforme será entregado en el mes de marzo de cada año.
- **Personal administrativo:** Uniforme de verano: 5 poleras de piqué manga corta. Uniforme de invierno: 5 poleras de piqué manga larga y 1 chaqueta Soft Schell y un polar. El uniforme será entregado en el mes de mayo de cada año.
- **Equipo de Enfermería:** Dos delantales y un polar azul que serán entregados en el mes de marzo de cada año.

La Empresa decidirá libremente la marca, color y modelo de los uniformes señalados anteriormente. Éstos deberán ser devueltos a la Empresa una vez que el trabajador que los recibió deje de prestar servicios a aquélla.

El Departamento de Personal y Remuneraciones, a través del área de Prevención de Riesgos, deberá adoptar, conforme a la legislación vigente en la materia, las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a la radiación ultravioleta. En este sentido, deberá proveer a los

trabajadores de los elementos de protección solar correspondientes, señalando a modo de ejemplo: a lo menos dos jockeys al año, lentes de protección solar, bloqueador solar factor 50 de protección UV (como mínimo), para todo trabajador expuesto. Se indica que, atendida la naturaleza de sus funciones, deberá considerarse a este efecto a los profesores de educación física, personal docente y docente administrativo que realice turnos de patio, guardias y personal de mantenimiento cuyas labores se realizan en lugares abiertos y en exposición a la radiación solar.

CLÁUSULA DÉCIMO SEXTA: APORTE AL SERVICIO DE BIENESTAR.

La Empresa aportará al Servicio de Bienestar del Colegio la cantidad mensual de \$12.000.- por cada afiliado al Servicio de Bienestar, independiente de la cantidad que cada afiliado aporte.

CLÁUSULA DÉCIMO SÉPTIMA: BENEFICIO DE SALA CUNA.

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la legislación laboral respecto al beneficio de sala cuna, previsto por el artículo 203 del Código del Trabajo, las trabajadoras podrán proponer a la Dirección del Colegio hasta tres alternativas de salas cunas para que en definitiva la Dirección del colegio escoja la mejor opción entre ellas.

La Sala Cuna deberá contar con el padrón de la JUNJI o del organismo que lo represente y el valor referencial para el costo mensual de la jornada completa no podrá ser superior a \$466.910.- Este monto se reajustará según variación anual de IPC e incremento real establecidos en la cláusula SEXTA anterior, a partir del mes de marzo 2026. El segundo se aplicará en el mes de marzo 2027 y el tercero en marzo 2028.

La Empresa se hará cargo del pago de solo una matrícula por año calendario, además de las mensualidades correspondientes. En caso de que la trabajadora

necesite cambiar a su hijo/a de sala cuna, deberá asumir el costo de la nueva matrícula e informar de manera oportuna al Departamento de Recursos Humanos.

CLÁUSULA DÉCIMO OCTAVA: BONO COMPENSATORIO DE SALA CUNA.

En aquellos casos de excepción en que como consecuencia de un diagnóstico médico debidamente certificado se prescriba el necesario cuidado del menor en el respectivo domicilio, no pudiendo la trabajadora llevar a su hijo menor de dos años a una sala cuna, la Empresa pagará entre los meses de marzo (en la medida que corresponda) y diciembre de cada año a los trabajadores afectos al presente contrato colectivo un Bono Compensatorio de Sala Cuna por un monto de \$362.750.- mensuales.

Será requisito para el pago de este beneficio que la trabajadora presente un certificado médico de evaluación del menor al momento de solicitar el beneficio y cada tres meses desde el inicio del otorgamiento del bono para su renovación. Asimismo, la trabajadora deberá suscribir la correspondiente declaración jurada o anexo de contrato individual de trabajo en donde indique que renuncia al beneficio legal de sala cuna y solicita el pago de este bono compensatorio.

CLÁUSULA DÉCIMO NOVENA: PERMISOS CON GOCE DE REMUNERACIONES.

a) Permiso Administrativo.

Los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo podrán solicitar un permiso administrativo, con goce de remuneración, correspondiente al 30% de su carga horaria semanal. El permiso se otorgará y corresponderá a la cantidad de horas que el trabajador solicite y acuerde con la Jefatura Directa. Este beneficio será aplicable sólo una vez por cada semestre y no será acumulable de un semestre a otro.

Tales permisos deberán ser solicitados durante el año laboral y, para el caso que así no fuere, no se acumularán de un semestre a otro y/o de un año a otro.

No se podrá solicitar este permiso para hacerlo efectivo en los siguientes casos:

- El día hábil laborable inmediatamente anterior a un feriado o al inicio de vacaciones.
- El primer día hábil laborable posterior a un feriado o una vez concluidas las vacaciones.
- El día laborable entre dos feriados o entre dos días no laborables.
- Para justificar una ausencia al día de trabajo, sea o no justificada.
- Los días lunes. En todo caso si se podrá utilizar el permiso el día viernes.

Se podrán autorizar hasta un máximo de dos permisos administrativos por ciclo o estamento en un mismo día, previa coordinación con la Dirección de Ciclo, la que para su otorgamiento deberá resguardar la continuidad académica del colegio.

La solicitud debe plantearse por el trabajador con al menos tres días hábiles de anticipación, salvo casos excepcionales que calificará la Rectoría del Colegio.

El permiso administrativo, una vez autorizado, se entenderá trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

b) Día Libre para Trabajadores Administrativos.

Los trabajadores administrativos afectos al presente contrato colectivo tendrán derecho a 2 días libres, con goce de remuneración, durante el período de vacaciones de invierno del colegio, previo visto bueno y aprobación por parte del Rector del Colegio. El otorgamiento de estos días para trabajadores administrativos se entiende en forma adicional a lo establecido en la letra a) precedente.

c) Jornada Reducida en Períodos Especiales.

Los trabajadores administrativos tendrán derecho a una jornada reducida de trabajo en los períodos de vacaciones de invierno y fiestas patrias de los estudiantes, según calendario institucional. Sin embargo, en el caso de verano se considerará el período desde la segunda semana de enero hasta la tercera semana de febrero.

El horario reducido en vacaciones de invierno, fiestas patrias y verano será por un total de 7 horas diarias, debiendo en cada caso acordarse entre los trabajadores y sus jefaturas directas en consideración de una planificación por turnos.

d) Permiso por Cumpleaños.

La Empresa otorgará un beneficio de un día libre a cada trabajador para el día de su cumpleaños, con goce de sueldo, el cual podrá utilizarse dentro del mes en el que este de cumpleaños, lo que deberá acordarse previamente con su jefatura directa. Este beneficio no será compensable en dinero.

El trabajador que esté de cumpleaños en el mes de enero, podrá hacer efectivo este permiso de cumpleaños en un día laborable del mes de febrero, con excepción del primer día de inicio del año escolar.

En el caso que el trabajador decida hacer uso del beneficio un día distinto a su fecha de cumpleaños, no podrá ser ocupado para extender un periodo de vacaciones.

CLÁUSULA VIGESIMA: COMISIÓN BIPARTITA.

Con el objeto de llevar un cabal control y seguimiento de las estipulaciones y cumplimiento del presente Contrato Colectivo, las partes acuerdan conformar una comisión bipartita integrada por 2 representantes de la Empresa y 2 de los trabajadores, la que se conformará en el mes de marzo de 2026.

CLÁUSULA VIGÉSIMO PRIMERA: DÍA DE PAGO

La fecha de pago de las remuneraciones será el último día hábil de cada mes.

CLÁUSULA PENULTIMA: NO ACUERDO DE EXTENSION DE BENEFICIOS

Las partes dejan constancia que en la presente negociación colectiva no acordaron la extensión de los beneficios del presente instrumento colectivo.

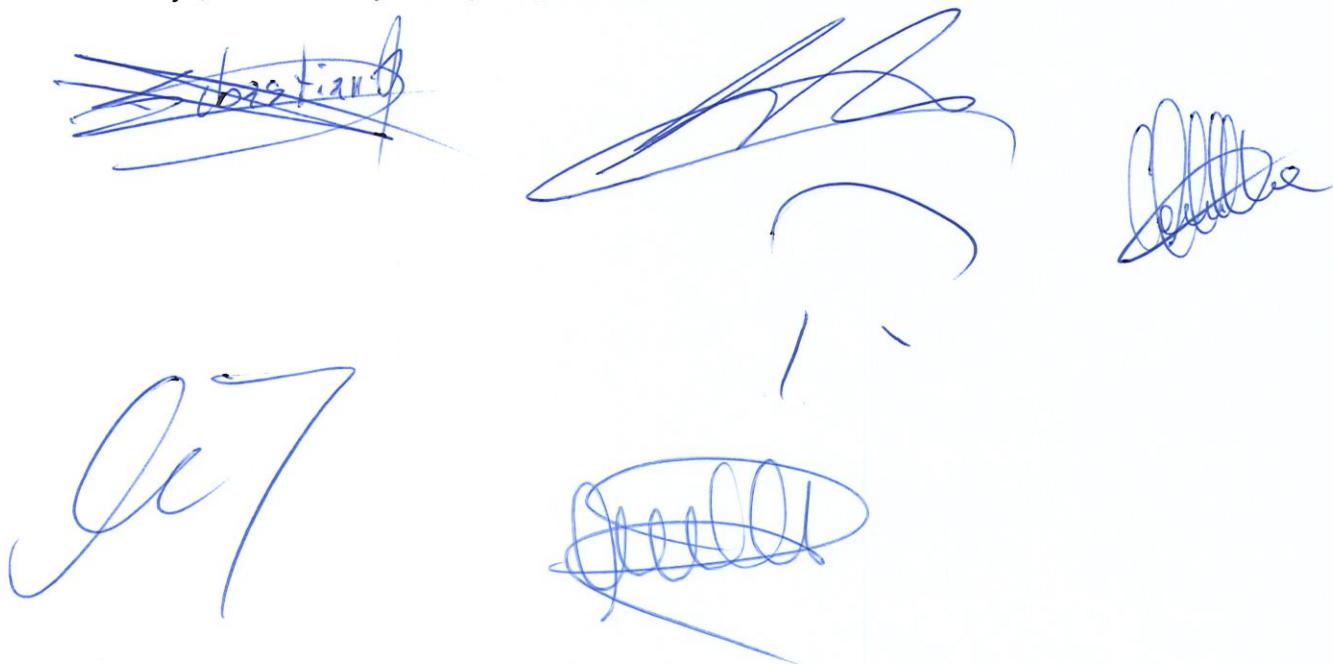
CLÁUSULA FINAL: APORTE POR ÚNICA VEZ AL SINDICATO POR TÉRMINO Y SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.

Con ocasión de la suscripción del presente Contrato Colectivo, el Colegio pagará, de manera excepcional y por única vez, un aporte de \$600.000.- por cada trabajador individualizado en la nómina Anexo de este instrumento y que a la fecha de suscripción del presente instrumento colectivo se encuentre con contrato de trabajo individual vigente.

Este aporte se pagará al Sindicato dentro de los siguientes 10 días hábiles a la suscripción del Contrato Colectivo, oportunidad en la que se entenderá absolutamente extinguido este beneficio.

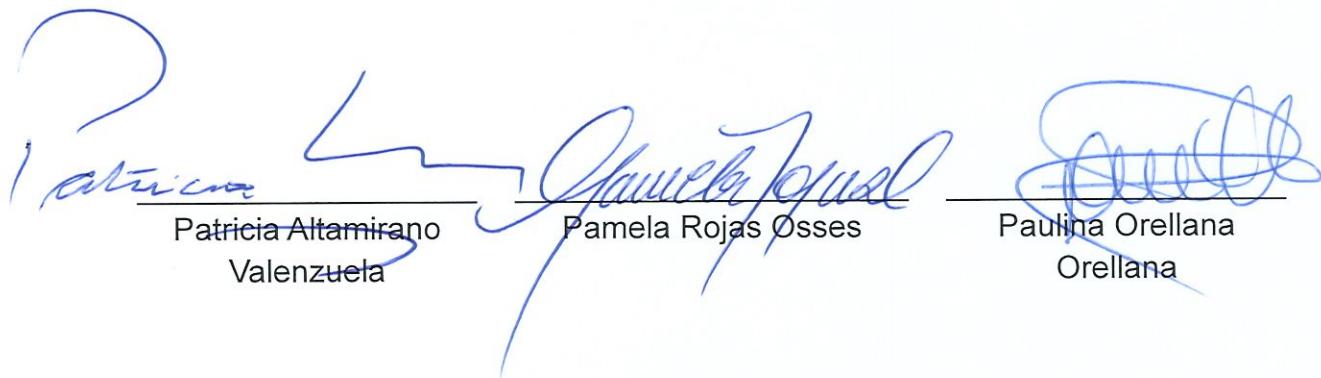
Este aporte no se pagará a los trabajadores que ingresen al Sindicato luego de la suscripción del presente Contrato Colectivo.

Las partes dejan constancia que el presente beneficio se otorga sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo conforme lo dispone el artículo 336 del Código del Trabajo, no constituyendo piso para la próxima negociación colectiva.



En prueba de conformidad se suscriben tres (3) ejemplares del mismo tenor, quedando uno (1) en poder de cada una de las Partes y el restante en poder de la Inspección Comunal del Trabajo competente.

**POR COLEGIOS PEDRO
DE VALDIVIA SpA**



Patricia Altamirano Valenzuela Pamela Rojas Osse Paulina Orellana Orellana

**POR SINDICATO COLEGIO
PEDRO DE VALDIVIA -
AGUSTINAS**



Sebastián Riquelme Rocha Presidente Cristian Bahamondes Navarrete Tesorero Camila Correa Abarca Secretaria

ANEXO 1

NÓMINA DE TRABAJADORES SOCIOS INVOLUCRADOS

Nº	NOMBRE	RUT
1	AGÜERO TRUJILLO, EFRAÍN WILLIAM	14.734.933-5
2	ALLENDES MUÑOZ, FRANCISCA	20.138.947-K
3	ALVARADO OROSTEGUI, RAQUEL ESTELA	19.671.240-2
4	APABLAZA TORRES, CARMEN LUZ	17.834.582-6
5	ARAVENA REYES, DANIELA EUGENIA	16.628.377-9
6	ARAVENA URBINA, VALERIA CARLA	14.146.209-1
7	ARIAS QUEUPIL, VALERIA PAZ	17.423.887-1
8	ARLEGUI LIZAMA, BRUNA CATALINA	19.994.281-6
9	ASTORGA, VANESSA OLGA DE LOURDES	12.870.782-4
10	BAHAMONDES NAVARRETE, CRISTIAN	13.047988-K
11	BALAN GONZALEZ, ALMELIS MARIA	25.624.037-8
12	BARRERA BUSTAMANTE, BÁRBARA CAROLINA	19.036.716-9
13	BARRIOS BUSTAMANTE, NELSON BASTIÁN	18.599.357-4
14	BERMÚDEZ VENEROS, PAULA	18.501.714-1
15	BRAIN CÁRCAMO, JAQUELINE ALEJANDRA	19.976.388-1
16	BULNES ANDRADE, PAOLA PATRICIA	13.442.351-K
17	BUNSTER REYES, CAMILA ISADORA	19.183.151-9
18	CALDERON LAGOS, MANUELA PAZ	19.912.493-5
19	CANTO HENRIQUEZ, NOEMI	13.031.224-1
20	CARES CASAS, CONSTANZA GEORGUETTE	16.978.048-K
21	CARO VICENCIO, ELIANA MARÍA	6.861.421-K
22	CARRASCO AVILA, HUGO DAGOBERTO	9.550.985-1
23	CARRASCO MARCHANT, PAULINA ANDREA	19.915.494-K
24	CARTAGENA ÁVILA, CONSTANZA ANDREA	19.184.595-1
25	CASANOVA CASANOVA, CAMILA BELÉN	20.465.073-K
26	CASTAÑEDA DEL CANTO, BELEN IGNACIA	19.475.330-6
27	CASTILLO CARRILLO, CONSTANZA BELÉN	19.281.870-2
28	CASTRO BUSTOS, GREY NATHALY	19.710.105-9
29	CAUSADO QUIROZ, ANDREA CAMILA	23.811.936-7

30	COBS ESPEJO, JOSEFINA ISABELLA	21.080.826-4
31	CONTRERAS ESPINOZA, FELIPE NICOLÁS	19.985.674-K
32	CONTRERAS GONZÁLEZ, CAMILA ANDREA	19.235.130-8
33	CORREA ABARCA, CAMILA ANGÉLICA	18.648.210-7
34	DE LUIS ESCOBAR, CLAUDIA CECILIA	9.425.200-8
35	DEHNHARDT PEREZ, ZAIRA CAROLINA	15.332.857-9
36	DÍAZ ARANEDA, MARÍA CAROLINA	10.201.814-1
37	DÍAZ OLIVOS, JACQUELINE MICHELLE	20.827.811-8
38	DONOSO GARCÍA, NICOLE ALEJANDRA	19.242.954-4
39	DROGUETT NAVARRO, CONSTANZA VALENTINA	19.853.022-0
40	DURAN ALMUNA, CONSTANZA MONTSERRAT	19.973.514-4
41	ESCOBAR HODGES, JOSEFINA ANTONIA	19.625.178-2
42	ESPEJO VALDIVIA, LAURA ELOISA	10.274.458-6
43	FARÍAS SOTO, MARÍA JOSE	17.675.344-7
44	FIGUEROA ALVAREZ, DANIELA	17.426.364-7
45	FONSECA BORQUEZ, MARJORIE	16.302.001-7
46	FOSSATTI ENCINA, MACARENA	13.068.904-3
47	GARRIDO MUÑOZ, JESSICA ELIANA	13.617.831-8
48	GARRIDO SEPÚLVEDA, MARÍA DANIELA	11.269.186-3
49	GODOY PLAZA, VICTOR JOSÉ	18.409.332-4
50	GONZALEZ ABACHE, ARABI DEL VALLE	26.981.440-3
51	GONZÁLEZ BECERRA, JAVIERA IGNACIA	19.874.336-4
52	GONZÁLEZ SOTO, FRANCISCO JAVIER	16.611.169-2
53	GONZÁLEZ SILVA, NATALIA ANDREA	16.372.043-4
54	GSCHWENDER KRAUSE, RICARDO ANDRÉS	8.741.335-7
55	HENRÍQUEZ GATICA, CAROLINA	16.004.475-6
56	HIDALGO FUENTEALBA, DANIELA DE LOS ANGELES	16.096.084-1
57	HUAQUIVIL LÓPEZ, GABRIELA ALEJANDRA	16.181.051-7
58	INOSTROZA JEREZ, LUISA ESTER	20.970.768-3
59	INOSTROZA LARA, CAMILO IGNACIO	16.303.336-4
60	KAUNE OLGUIN, MYRIAM ESTHER	8.313.967-6
61	LÓPEZ TORRES, JUAN FRANCISCO	8.492.983-2
62	MALTEZ GONZÁLEZ, ENRIQUE LEONEL	9.139.699-8
63	MANNESCHI SALAS, MARÍA CATALINA	16.211.064-0
64	MANZUR KHALILIEH, CAMILA FERNANDA	18.936.146-7
65	MARQUÉS DONOSO, CONSUELO CATALINA	20.809.470-k

66	MAULEN PINTO, FRANCISCO ALEJANDRO	20.137.078-7
67	MOLINA GALLARDO, FRANCISCA DANAE	17.871.071-0
68	MORALES ROJAS, VICTORIA ALEJANDRA	17.265.725-7
69	MUÑOZ CORTÉS, CAROLINA PAZ	14.112.907-4
70	MUÑOZ FLORES, VALENTINA PAZ	17.700.818-4
71	NAVARRETE CANTILLANA, NAYARETH MARIANA	19.562.513-1
72	NORAMBUENA MERELLO, VALENTINA MARIA	20.530.101-1
73	NUÑEZ ROMERO, IGNACIA ALEJANDRA	20.693.643-6
74	OLIVARES SALAZAR, CAMILA PAZ	18.210.494-9
75	OLIVARES URIBE, ISIDORA NAYADETTE	20.466.972-4
76	OLMO GÓMEZ, PILAR VERÓNICA	13.659.136-3
77	ÓRDENES ROJAS, VLADIMIR NICOLÁS	16.389.684-2
78	ORELLANA LABARRERA, OMAR ANTONIO	16.799.110-3
79	ORTEGA MEDINA, MANUEL HERIBERTO	9.783.220-K
80	PACHECO CAMIRUAGA, SOFÍA CAROLINA	19.361.189-3
81	PARADA OLIVA, MARÍA JOSÉ	16.851.171-K
82	PARKER SABIGNONE, MICHELLE MARISOL	19.308.487-7
83	PÉREZ MUÑOZ, FERNANDA ANDREA	19.307.410-3
84	PHILIMON DELGADILLO, PEDRO FERNANDO	10.596.476-5
85	POBLETE LEYTON, JONATHAN MANUEL	17.529.391-4
86	PONCE DUARTE, MARÍA EUGENIA	13.683.061-9
87	PONTARELLI CUBELLI, MARÍA JOSÉ	20.684.156-7
88	POZO ANTICH, FERNANDA ISABEL	17.515.596-1
89	RAMÍREZ VALENCIA, ROMINA CONSTANZA	17.265.209-3
90	REYES UGARTE, LUIS ROBERTO	19.739.837-K
91	RÍOS DURÁN, RODRIGO ANDRÉS	11.394.967-8
92	RIQUELME ROCHA, SEBASTIÁN ANDRÉS	17.271.066-2
93	RITTER GÓMEZ, PAOLA ANDREA	12592457-3
94	RODRÍGUEZ SOTO, MARIANA	16.779.916-7
95	ROGEL VENEGAS, AMANDA CECILIA	19.081.358-4
96	ROJAS GUARDIA, YOANNA FABIOLA	12.427.251-3
97	ROJAS NAVARRO, CARLA ANDREA	13.840.513-3
98	ROSSI MARTINEZ, DANIELA BLANCA	16.801.112-1
99	SAENZ PELLIZZARI, MARCELA ALEJANDRA	17.023.760-9
100	SALAZAR BARRAZA, NATALIA ISABEL	15.969.520-4
101	SALAZAR CELIS, GISELA SOLANGE	8.669.801-3
102	SALINAS HUENCHO VALENTINA	17.118.294-8

103	SARMIENTO IBACACHE, ARIANA JAVIERA	19.676.719-3
104	SILVA BRAVO, IVANNA CONSTANZA	20.753.342-4
105	TAPIA CARRASCO, JAVIERA FERNANDA	20.145.072-1
106	TAPIA LAGOS, LISETTE NOEMÍ	16.460.107-2
107	TAPIA PERÉZ, DANIELLA PAZ	17.602.153- 5
108	TOLEDO SALAS, MARCELA DEL PILAR	9.254.268-8
109	TORRES CIUDAD, VICTORIA ESTEFANI	16.123.480-K
110	TRONCOSO MORA, NELSON DEL	7.994.495-2
111	TRONCOSO MORALES, JORGE ANDRÉS	13.733.329-5
112	VALDEBENITO AHUMADA, DANIELA	17.680.817-9
113	VÁSQUEZ ORTEGA, BARBRA DENISSE	14.152.472-0
114	VÁSQUEZ CORREA, CRISTIAN ANTONIO	12.648.194-2
115	VÁSQUEZ GONZÁLEZ, KAREN SUSANA	14.189.533-8
116	VELASCO SOTO, DANIELA BELÉN	19.993.969-6
117	VENEROS VARAS, CHRISTOPHER ALEXIS	16.926.321-3
118	VILLAGRA ARTEAGA, PATRICIO ISRAEL	14.177.784-K
119	VRSALOVIC SALGADO, IVANIA	15.371.857-1
120	YAÑEZ ARAYA, VALENTINA CONSTANZA	18.294.222-7
121	ZUÑIGA ARCE, VALENTINA MONTSERRAT	18.395.976-K
122	ZÚÑIGA BUENO, JAVIER EDUARDO	20.328.264-8

ANEXO 2

En Santiago de Chile, a 07 de octubre de 2025, entre **COLEGIOS PEDRO DE VALDIVIA SpA**, RUT N°89.131.500-7, representada por su comisión negociadora integrada por su Rectora, Patricia Altamirano Valenzuela, cédula nacional de identidad N°7.025.987-7; Paulina Orellana Orellana, cédula nacional de identidad N°14.453.891-9, y Pamela Rojas Osses, cédula nacional de identidad N° 16.424.939-5, todas con domicilio en Agustinas N°2009, comuna de Santiago, correo electrónico agustinasncolectiva2025@gmail.com, en adelante indistintamente como “Colegio Pedro de Valdivia Agustinas”, el “Colegio” o la “Empresa”, por una parte; y por la otra el **SINDICATO DE EMPRESA COLEGIO PEDRO DE VALDIVIA - AGUSTINAS**, representado legalmente por Sebastián Andrés Riquelme Rocha, cédula nacional de identidad N°17.271.066-2, Presidente; Cristian Bahamondes Navarrete, cédula nacional de identidad N°13.047.988-K, Tesorero y Camila Angélica Correa Abarca, cédula nacional de identidad N°18.648.210-7, Secretaria, quienes actúan como Comisión Negociadora y en representación de los trabajadores del referido sindicato, cuya nómina se acompaña en Anexo adjunto, el que forma parte integrante del presente instrumento, todos con domicilio, para estos efectos, en Agustinas N°2009, comuna de Santiago, correo electrónico sindicatocpvagustinas@gmail.com, en adelante indistintamente el “Sindicato” o los “Trabajadores”; se ha acordado el siguiente Anexo 2 al Contrato Colectivo de Trabajo suscrito por las partes:

CLÁUSULA ÚNICA:

De manera excepcional y sólo por la presente negociación colectiva, concluida mediante la suscripción del contrato colectivo celebrado con esta misma fecha, las partes acuerdan que las personas que a continuación se individualizarán, tendrán derecho al bono de jefatura de curso de codocencia, establecido en la cláusula DECIMO SEGUNDO, letra a), Jefatura de Curso (primer párrafo), será de \$85.000.- brutos mensuales.

El monto de esta bonificación comenzará a pagarse desde el mes de octubre de 2025 y su primer reajuste de IPC e incremento real establecidos en la cláusula SEXTO anterior, se aplicará a partir del mes de marzo de 2027 y el segundo se aplicará en el mes de marzo de 2028. Las personas que recibirán este valor del bono son:

1. Amanda Cecilia Rogel Venegas, Rut: 19.081.358-4

- | | |
|--------------------------------------|-------------------|
| 2. Daniela Eugenia Aravena Reyes, | Rut: 16.628.377-9 |
| 3. Ignacia Alejandra Nuñez Romero, | Rut: 20.693.643-6 |
| 4. Camila Fernanda Manzur Khalilieh, | Rut: 18.936.146-7 |
| 5. Camila Paz Olivares Salazar, | Rut: 18.210.494-9 |
| 6. MaríaJosé Pontarelli Cubelli, | Rut: 20.684.156-7 |
| 7. María Eugenia Ponce Duarte | Rut: 13.683.061-9 |

El presente Anexo 2 se firma en dos ejemplares quedando uno en poder de cada parte.

**POR COLEGIOS PEDRO
DE VALDIVIA SpA**

Patricia Altamirano Valenzuela Pamela Rojas Osses Paulina Orellana Orellana

**POR SINDICATO COLEGIO
PEDRO DE VALDIVIA -
AGUSTINAS**

Sebastián Riquelme Rocha Presidente Cristian Bahamondes Navarrete Tesorero Camila Correa Abarca Secretaria