

Manual de Beneficios Colectivos ↘

CENTRO

CULTURAL

LA MONEDA

CCLM.CL

Introducción

En Santiago de Chile, a 06 de marzo de 2026, entre, **FUNDACIÓN CENTRO CULTURAL PALACIO DE LA MONEDA**, RUT 65.483.190-4, representada por su Directora Ejecutiva doña Regina Rodríguez Covarrubias cédula de identidad N° 6.240.580-5, 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 Alejandra Carimán Davis, RUN 15.138.904-k, Carmela González Huinca, RUN 14.510.821-7, Presidenta 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 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 la mayor parte de sus ingresos anuales son transferidos a través del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, en virtud de asignación directa establecida en la Ley de Presupuestos del Estado, razón por la cual su disponibilidad presupuestaria está, año a año, sujeta a sufrir variaciones que pudiesen repercutir en el otorgamiento de algunos de los beneficios que en este documento se contemplan, cuestión que es conocida y aceptada por el Sindicato y los trabajadores de la Fundación. En ese caso, el CCLM comunicará a los trabajadores y al Sindicato los ajustes que deban realizarse al Manual de Beneficios,

con la antelación necesaria para paliar los efectos negativos de la suspensión o eliminación de alguno de los beneficios aquí regulados.

BENEFICIOS

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.

Bono alimentación extraordinario

La Fundación Centro Cultural La Moneda, pagará a todos los trabajadores un bono de colación extraordinario en el mes de Septiembre, el monto será definido en el mes de Agosto, siempre que exista disponibilidad presupuestaria para ello. Este bono se pagará a los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1 de septiembre.

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 \$897.881.- brutos (el cual se reajustará anualmente según variación del IPC), una asignación de movilización de \$32.000.- pesos brutos mensuales, a partir de enero de 2026. Dicha asignación se pagará de forma proporcional a los días efectivamente trabajados.

Asignación de Colación

La Fundación pagará a sus trabajadores que se encuentre en el tramo de remuneraciones iguales o inferiores a \$897.881.- brutos (el cual se reajustará anualmente según variación del IPC), una asignación de colación de \$80.000.- pesos brutos mensuales a partir de enero de 2026. Dicha asignación se pagará de forma proporcional a los días efectivamente trabajados a través de un sistema de cheques o tarjeta de restaurante.

Este beneficio se entregará mensualmente mediante una recarga en la aplicación de la empresa que la Fundación determine. En caso de días no trabajados dentro de un mes, el monto correspondiente será descontado en el pago del mes siguiente. A mayor abundamiento, no procederá el pago de esta asignación en período de vacaciones, días administrativos, licencia médica, ausencias, etc.

El monto de esta asignación será reajustado anualmente en función de la variación del Índice de precios al consumidor (IPC, calculado con 1 decimal) correspondiente a los 12 meses previos a la aplicación del ajuste. No obstante, si la variación del IPC en dicho periodo fuese negativa, la Fundación no aplicará reducción alguna.

Finalmente, esta asignación no tendrá el carácter de remuneración para ningún efecto legal o contractual.

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 durante el primer semestre la propuesta de capacitación y 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 1 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, que tengan 60 años o más, cumplidos, y cuya finalidad sea la jubilación. Quien acceda a este beneficio, recibirá el pago de una indemnización voluntaria “por 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.

La Fundación, informará a los trabajadores sobre el procedimiento de solicitud del beneficio. En caso de existir dos o más solicitudes en el mismo año presupuestario, se utilizarán como criterios de selección y priorización la edad (prefiriéndose a quien tenga mayor cantidad de años cumplidos al mes de enero de cada año), los años de antigüedad en el CCLM (prefiriéndose a quien tenga más años en la institución) y por último, en caso de que los criterios anteriores no permitieran resolver la asignación del beneficio, la afiliación sindical (prefiriéndose a quién se encuentre afiliado al Sindicato de Empresa de Trabajadoras y Trabajadores del Centro Cultural La Moneda). Los criterios señalados deberán aplicarse en el mismo orden de prelación establecidos, sin que sea posible su alteración.

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. Esta compra será realizada a través del portal de compras públicas, lo que

se exige por convenio de transferencia con MINCAP y que exista disponibilidad presupuestaria.

Se aceptará que el trabajador que acredite algún problema de salud que le impida utilizar el calzado ofrecido por la Fundación, deberá adjuntar la ficha técnica del calzado para que sea aprobada por la Fundación, previo a realizar la compra por el portal de compras públicas.

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 6 meses en la institución, podrán disponer de hasta 6 días de permiso con goce de remuneraciones por cada año calendario. En el caso de quienes accedan a este beneficio durante el transcurso del año, el número de días de permiso con goce de remuneraciones será proporcional al tiempo que reste del respectivo año calendario.

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 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 trabajadores podrán utilizar los días de permisos establecidos en este apartado, de manera parcial, es decir, será posible solicitar medio día de permiso administrativo.

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.

Duelo por muerte de mascota

La Fundación otorgará a los trabajadores un permiso de dos (2) días, por motivo de muerte de mascota, Para estos efectos se considerará como mascota o animal de compañía, a aquellos regulados por la ley N° 21 020, sobre tenencia responsable de mascotas y animales de compañía. El permiso deberá utilizarse en los dos días hábiles siguientes al deceso y solo podrá hacerse valer por quien aparezca inscrito como dueño en el Registro Nacional de Mascotas o Animales de Compañía.

Día de Cumpleaños

La Fundación otorgará a todo trabajador un día libre con motivo de su cumpleaños, el cual deberá utilizarse el mismo día del cumpleaños, el día hábil anterior o el día hábil siguiente.

te, previa coordinación con la jefatura correspondiente, a la cual deberá darse aviso con al menos 15 días de anticipación. La no utilización del beneficio en la forma y oportunidad establecida implicará su pérdida. Este beneficio es para todas y todos los trabajadores que tengan contrato indefinido.

Permiso para la celebración de fin de año

La Fundación otorgará a los trabajadores afiliados al SINDICATO DE EMPRESA DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL CENTRO CULTURAL LA MONEDA, un permiso de media jornada (durante la tarde) en el mes de diciembre, en una fecha a definir de común acuerdo con la Administración, para que el Sindicato pueda realizar su celebración de año nuevo. Podrán acceder a este beneficio, todos los trabajadores que se encuentren afiliados al Sindicato al día 1 de diciembre del año correspondiente. No obstante, el Sindicato deberá asegurar la provisión de servicios (funcionamiento) a favor de la Fundación durante la media jornada otorgada como permiso, de manera tal que en ningún caso la operación del CCLM se vea afectada, ni mucho menos paralizada, por motivo de este beneficio. Por ende, el sindicato deberá

coordinar entre sus socios los turnos que sean necesarios para cubrir los puestos de trabajo que requieren presencia continua durante toda la jornada, en directa coordinación con el CCLM. De no cumplirse esta obligación, el beneficio será cancelado ipso facto.

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 o Gerencia, 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 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 con-

trato 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.

Vacunación

La Fundación, en la medida que existan campañas de vacunación gratuitas disponibles, ofrecerá a sus trabajadores de manera anual y gratuita, un proceso de vacunación contra el COVID y la influenza, procurando la existencia de stock para todos los trabajadores. Será responsabilidad del trabajador o trabajadora inscrito de manera voluntaria en el proceso, presentarse en la fecha establecida para recibir la vacunación.

En caso de que el trabajador inscrito para recibir la vacuna, no se presente en la fecha establecida para su vacunación, el costo individual de la vacuna, en caso de haber tenido costos para el CCLM, será descontado de su remuneración mensual, cuestión que se informará en el proceso de inscripción.

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 vigente mientras la Fundación cuente con la disponibilidad presupuestaria que per-

mita financiar el gasto mensual por este concepto, según la póliza anual vigente.

Seguro Oncológico Fundación Arturo López Pérez “FALP”

La Fundación contratará y pondrá a disposición de los trabajadores un Seguro Oncológico FALP, cuyo beneficio consistirá en la cobertura de gastos asociados a enfermedades oncológicas, conforme a las condiciones de la póliza vigente.

La Fundación financiará el 50% del valor de la póliza correspondiente a cada trabajador inscrito, siendo de cargo del trabajador el 50% restante. En caso de que el trabajador decida incorporar cargas familiares (cónyuge, conviviente o hijos), el valor de la póliza correspondiente a dichas cargas deberá ser financiado íntegramente por el trabajador. El valor que corresponda pagar al trabajador será descontado de su remuneración mensual, lo que quedará reflejado en la liquidación de sueldo respectiva. Si el trabajador se encuentra con licencia médica o haciendo uso de algún permiso que implique no generar remuneración líquida suficiente, deberá realizar mensualmente el pago de su parte corres-

pondiente mediante transferencia a la cuenta corriente de la Fundación, que será indicada por el área de Administración y Finanzas.

El beneficio se mantendrá vigente únicamente mientras exista disponibilidad presupuestaria que permita financiar el gasto asociado a esta póliza, de acuerdo con las condiciones del contrato anual vigente.

Flexibilidad en el horario de ingreso

La Fundación otorgará a sus trabajadores un margen de tolerancia de hasta 30 minutos al inicio de la jornada laboral, compuesto por los 15 minutos ya existentes más 15 minutos adicionales, sin que esto implique descuentos en la remuneración, siempre que se cumpla con la jornada completa, es decir, recuperando los minutos de atraso, que exceden a los primeros 15 minutos. Conforme a esto, los primeros 15 minutos de retraso serán tolerados y no requieren recuperación; sin embargo, si el ingreso se realiza entre el minuto 16 y 30, deberá recuperarse el tiempo de retraso el mismo día, sumando esos minutos al final de la jornada. Por ejemplo, si una persona con jornada de 9:00 a 18:00 horas marca

ingreso a las 9:20 horas, deberá recuperar 5 minutos, terminando su jornada laboral a las 18:05 horas.

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, el cual será responsabilidad de dar aviso al empleador o jefatura.

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.

Personas cuidadoras

La Fundación promoverá la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, buscando un equilibrio entre el trabajo y la vida privada, siempre que la naturaleza

de las funciones y la operatividad del CCLM no se vea afectada; adoptando medidas preferentes respecto de personas que acrediten la calidad de cuidadoras o cuidadores, previo requerimiento del interesado(a).

Vigencia: El presente Manual de beneficios tendrá vigencia a partir del 01 de enero de 2026 y tendrá una duración de 2 años, prolongándose hasta el 31 de diciembre del 2027, ambas fechas inclusive.

Vigencia:

El presente Manual de beneficios tendrá vigencia a partir del 01 de enero de 2026 y tendrá una duración de 2 años, prolongándose hasta el 31 de diciembre del 2027, ambas fechas inclusive.

CENTRO CULTURAL LA MONEDA

(+56 2) 2355 65 65

Plaza de la Ciudadanía N° 26

Santiago, Chile

cclm.cl

CENTRO

CULTURAL

LA MONEDA