

Colegio Marista
I. RAFAEL ARIZTÍA QUILLOTA



POLÍTICAS DE
*Remuneraciones
y Beneficios*

*Fundación Educacional
Instituto Rafael Ariztía*

“Crecer en comunión Hermanos y laicos, significa cuidarse mutuamente y cuidar las respectivas vocaciones, para que se haga realidad en ambos el sueño de Dios”.

Estilo Carismático de Animación y Gobierno (2014: N. 65)

SUELDOS

La Escala de Sueldos es compartida con otros colegios maristas pagados de Chile, con la diferencia dada por la variable del Bono Colegio para los docentes, que se calcula conforme a criterios objetivos ya definidos y es actualizada cada año.

I. GENERALIDADES (Man. Op. 2016: Pág. 10)

La remuneración de los docentes se cancela conforme a la cantidad de horas semanales mensuales que sirve en el colegio. La unidad es la hora pedagógica de 45 minutos, tanto frente a los alumnos como en otras actividades complementarias.

Para efectos de cálculo de sueldo, se suman todas las horas pedagógicas, tanto de aula como de no aula que el docente tiene dentro de la semana y se divide por 1,2, con lo que obtiene la Hora Sueldo u Hora Cronológica. De acuerdo al Estatuto Docente, el contrato no puede superar las 44 horas cronológicas semanales, equivalentes a 52,8 horas pedagógicas (al multiplicar las Hr. Cr. Por 1,2). Para el cálculo de horas, tanto pedagógicas como cronológicas, se usa un guarismo con un máximo de un decimal aproximado: el 35,44 es 35,4; 35,45 horas equivale a 35,5.

II. ESCALAS PERSONAL DOCENTE (Man. Op. 2016: Pág. 11 a 13)

1. Escala E. Básica

Se aplica a docentes con título de E. Básica, E. Diferencial, Sicopedagoga y Educadoras de Párvulos.

2. Escala E. Media

Se aplica a docentes con título de E. Media y Psicólogos, no importando el nivel en que hagan clases, o desarrollen su servicio y a los Docentes Básicos que hacen clase en B7 y B8.

3. Hora Base Escala

Cada escala tiene un valor inicial denominado Hora Base Cronológica, que es distinta para Enseñanza Básica que para media. Para el año 2019 es \$ 17.564 para Básica y \$ 19.322 para Enseñanza Media. No se deben confundir con la Hora Base Sueldos (HBS), valor histórico por ahora similar a la HBMM, es decir, \$ 19.322 en 2019, que sirve de referencia para el cálculo de las Horas Base de las distintas Escalas y de casi todos los Bonos que se otorgan, fuera de los que incrementan el sueldo base dado por las respectivas Escalas (Asignación de Experiencia).

4. Hora Mínima (Man. Op. 2016: Pág. 13)

Cada una de las Escalas de Docentes (de Educación Básica y de Media), tienen un valor Hora Mínimo en 2019 de 1,30 HBS en Básica (\$ 25.119) y de 1,40 HBS en Enseñanza Media (\$ 27.051). Si al aplicar la Hora Base más todas las asignaciones que se indican a continuación, el valor que obtiene el docente no llega a estos mínimos, se cancela la Hora Mínima. Suele suceder con docentes que empiezan en colegios con bajos Bono Colegio.

5. La Hora Base de la Escala, se incrementa con las siguientes asignaciones:

a. Experiencia Docente (Man. Op. 2016: Pág.12)

Cuando se contrata una persona que ya lleva años trabajando como docente, se le deben reconocer para efectos de sueldos, el total de años trabajados con un máximo de ocho años.

b. Antigüedad Marista (Man. Op. 2016: Pág. 12)

Son los años verdaderamente servidos en un colegio marista. Sube por bienios: un 2% cada uno de los cinco primeros bienios; un 3% por cada uno de los cinco siguientes y un 4% cada uno de los cinco últimos.

c. Perfeccionamiento (Man. Op. 2016: Pág. 12, 27 a 31)

La asignación de perfeccionamiento es para los profesores que han hecho cursos o han obtenido un grado, diplomado o postítulo, más allá de su título; para estos efectos, los cursos tienen una duración de cinco años, los diplomados y menciones de 10 años, y los grados (magister y doctorado), indefinidos.

Se cancela hasta un 15% del valor de la HBS para el docente, tanto básico como medio, que tiene acreditadas 4.000 hrs. de perfeccionamiento. En 2019, esta asignación se mueve entre \$ 174 por 240 hrs, hasta \$ 2.900 por las 4.000 hrs. El aumento no es continuo, sino por tramos de 40 hrs. Si tiene menos de 240 hrs. no hay asignación. Esta asignación es por hora cronológica de contrato.

Cursos reconocidos:

- i. **Con financiamiento Institucional.** Son cursos organizados por la Provincia o Sector Chile. Estos cursos son financiados totalmente por la Congregación, o en una proporción que se fija en cada caso.
 - ii. **Con financiamiento compartido.** Son cursos que nacen de la iniciativa del docente. Si se consideran necesarios o convenientes para el funcionamiento del colegio, se pueden financiar con un 50% que aporte el colegio y un 50% el profesor, en lo que a matrícula y aranceles se refiere. Esta decisión depende del Rector.
 - iii. **De libre elección del docente.** Son los cursos de interés del docente y que él mismo financia, sin comprometer recursos institucionales y que serán reconocidos conforme a los criterios señalados anteriormente.
- d. **Dedicación Exclusiva** (Man. Op. 2016: Pág.12 y 13)
- Bono que se entrega al docente que no tiene otro trabajo educacional en otro establecimiento, sea colegio, universidad, preuniversitario, academia. Sí se permite hacer clases particulares y dictar alguna charla (dando boleta de servicio) en forma esporádica. En 2019 es de 0,183 HBS (\$ 3.536) por hora cronológica en Básica y de 0,194 HBS (\$ 3.748) en Media. Se certifica por medio de una declaración jurada simple del docente, que indica que no trabaja en ningún otro establecimiento educacional.
- e. **Bono Adicional** (Man. Op. 2016: Pág. 13)
- Se creó hace unos 20 años, cuando el Mineduc dio bonos, y se ha mantenido. En 2019 es de 0,050 HBS (\$ 966) en enseñanza básica y de 0,056 HBS (\$ 1.082) en enseñanza media.
- f. **Bono Colegio** (Man. Op. 2016: Pág 13 y 32 a 36)
- Es distinto para cada colegio y se calcula teniendo en cuenta 12 indicadores que comprenden las 6 áreas del Modelo de gestión con 4 estándares cada uno. Se cancela solamente a los docentes y a otros profesionales que están adscritos a las Escalas Básica y Media. No depende de los años de servicio, sino del puntaje que el colegio obtiene. Existe un reglamento especial para aquello.

BENEFICIOS GENERALES

El personal de los colegios maristas gozará de los siguientes beneficios que se entregan a los funcionarios que cumplen determinadas condiciones.

1. Bono Hijo Menor (Man. Op. 2016: Pág. 15 y 53)

Se otorga al funcionario por cada hijo menor de 19 años que no está becado en algún colegio marista. Aplica desde el nacimiento hasta todo el año escolar dentro del cual el hijo cumple 18 años. En 2019 es de \$ 22.873, es decir, 0,83 UF del 1 marzo del año en curso. Es imponible, indemnizable, y se reajusta en marzo de cada año según la UF del primer día de dicho mes. En el caso del personal que está adscrito a la Escala de Auxiliares de servicio, el bono hijo menor es un 50% más alto, es decir, 1,24 UF del 1 de marzo del año en curso, \$ 34.172 en 2019.

2. Bono Hijo Universitario (Man. Op. 2016: Pág. 15 y 16; 63 y 64)

Aplica desde que el funcionario profesional ha cumplido 15 años de antigüedad marista (10 años para el no profesional), beneficiando cada hijo que esté en estudios superiores de nivel CFT (Centro de Formación Técnica), IP (Instituto Profesional) o Universitario. Se otorga, previa entrega de certificado original de estudio. Rige hasta el año calendario en que el hijo/a cumple 23 años. Su valor es de 8 UF del 1 de marzo del año en curso, para los que estudian en CFT (\$ 220.464 en 2019), 10 UF para los que hacen en un IP (\$ 275.580 en 2019) y de 16 UF para los de nivel Universitario (\$ 440.928 en 2019). Se entrega dos veces al año, en marzo y septiembre, siendo imponible, no constituye sueldo para ningún efecto, ni es indemnizable.

3. Bono Movilización (Man. Op. 2016: Pág. 16)

Se otorga a todo el personal, sin considerar el domicilio. Se calcula proporcional a los días que trabaje en el colegio. Se consideran cinco días para el valor total (lunes a viernes). Si el trabajador solamente viene tres días al colegio, le corresponden 3/5 del total. Su valor es de 0,95 UF, con un Monto de \$ 26.180 en el 2019. No es imponible ni tributable.

4. Anticipo de sueldo (Man. Op. 2016: Pág. 51)

Pueden solicitar el anticipo las personas que tengan la condición de personal fijo. El Monto máximo del anticipo a solicitar es del 30% del sueldo líquido mensual.

5. Gratificación anual

Gratificación anual equivalente a una renta mensual estipulada. Normalmente se entrega en diciembre de cada año. Se puede entregar un 30% de su monto líquido en septiembre.

6. Anticipo de gratificación anual (Man. Op. 2016: Pág.51)

Este anticipo se puede solicitar en un 30% del monto líquido, en el mes de septiembre de cada año.

En el caso de personal con antigüedad inferior a un año se le concederá la parte proporcional al tiempo que lleva trabajando. A petición del interesado, se puede otorgar anticipos por otros montos y en otros meses, con las debidas autorizaciones, siempre que el total de ellos no superen el 80% de la gratificación total anual.

7. Préstamos (Man. Op. 2016: Pág. 51 y 52)

El personal puede acceder a un préstamo otorgado por el mismo colegio en pesos, sin intereses, por un monto máximo de un sueldo imponible mensual. Este préstamo debe ser

cancelado totalmente dentro del año en que fue otorgado. Pueden solicitar el préstamo las personas que tengan la condición de personal con contrato indefinido, con una antigüedad mínima de 1 año.

8. Fondo de Indemnización y Ayuda Solidaria (FIAS) (Man. Op. 2016: Pág. 69 a 76)

La Fundación Educacional mantiene activo, con dineros propios, un Fondo denominado FIAS, el cual es destinado:

- A la indemnización del personal de la Fundación cuando el trabajador deje de laborar en la Fundación y presente el expediente para jubilarse (Man. Op. 2016: Pp. 95 a 100).
- A la indemnización del personal a quien le sea cancelado el contrato de trabajo por parte de la Dirección del Colegio o el Directorio de la Fundación sin que medien razones graves de responsabilidad por parte del empleado (Man. Op. 2016: Pp. 95 a 97).
- A la indemnización del personal con tres o más años de servicio en la Institución y que presenten solicitud de desvinculación por renuncia voluntaria antes de la edad para pensionarse (indemnización voluntaria de 15 días de su sueldo, y con el tope legal de 90 UF por cada año de servicio, hasta un máximo de 22 años. Dicha renuncia debe hacerse efectiva al 31 de diciembre del año en que se solicita (Man. Op. 2016: Pp. 95 a 97).
- Al otorgamiento de préstamos en UF sin interés, para fines habitacionales, para reparación, ampliación o adquisición de la primera vivienda propia del empleado, por un monto máximo del 80% de su indemnización a la fecha de la petición (Man. Op. 2016: Pp. 69 a 76).
- A préstamos fundados en problemas de salud del núcleo familiar (padres-hijos), debidamente acreditados.
- Excepcionalmente, a préstamos para otros fines, por causas debidamente sopesadas por el Directorio de la Fundación (una segunda vivienda, estudios de posgrado, etc.).
- Para acceder a un segundo préstamo FIAS tiene que pasar dos años desde la cancelación total del primer préstamo.

Para acceder a los préstamos FIAS se debe ser empleado de la Fundación, con una antigüedad marista no inferior a los cinco años.

9. Becas para los hijos(as) del personal (Man. Op. 2016: Pág. 54 a 56)

La Beca consiste en un porcentaje total o parcial de la colegiatura mensual. Se excluyen de la beca el pago de la matrícula, las colegiaturas adicionales (cuota de materiales), cuotas del Centro de Padres, o cualquier otra obligación económica.

La Fundación destinará a becas recursos equivalentes a 3,5% de la matrícula anual del colegio. Si la demanda de becas excede dichos recursos, el costo se financiará entre todos los beneficiados.

Son acreedores al beneficio de Beca, todos los hijos del personal que labora en los Colegios Maristas Pagados y que cumplan con las siguientes condiciones:

- Que el padre o madre de los sujetos a beca, tenga a lo menos dos años completos de servicio en el Colegio Marista de que se trate.
- El beneficio será proporcional a la cantidad de horas cronológicas de contrato, siendo de un 100% si éstas alcanzan o superan las 30 horas cronológicas semanales mensuales.
- Se otorga si el postulante a la beca cumple con todos los requisitos y condiciones generales establecidas en el Reglamento de Becas de la Fundación.

10. Subsidio marista de salud (SUMASA) (Man. Op. 2016: Pág. 79 a 81)

Consiste en reembolsar los gastos de salud que tenga el personal de la Fundación.

Aplica sobre las prestaciones que sean cubiertas previamente por FONASA o una ISAPRE tanto al trabajador marista como a sus cargas debidamente formalizadas ante la institución de salud respectiva y la Caja de Compensación que corresponda.

Se reembolsa un porcentaje del costo médico total, de acuerdo a los criterios de cálculo del mismo y a los topes y restricciones indicados en el reglamento.

Los Topes de Antigüedad son los siguientes: 3 años de servicio marista = 40% de reembolso; 4 años = 60%; 5 años = 80%; 6 años ó más = 100 % del beneficio.

Para poder percibir la totalidad del beneficio el trabajador docente deberá tener un contrato de a lo menos 30 horas cronológicas y los no docentes por 45 hrs. En caso contrario, el beneficio será proporcional a las horas de desempeño.

11. Bono de Capacitación Sectorial (Man. Op. 2016: Pág. 65 a 68).

Se otorga a un docente, asistente de párvulo o auxiliar de aula de colegio marista que participa en talleres de capacitación organizados desde el nivel continental o sectorial, relativos a un proyecto de mejora, en un horario distinto al que estipula su contrato de trabajo. La Unidad de Bono de Capacitación (UBC), tendrá un valor que, en 2019 es de \$ 28.983 para los docentes y de \$ 17.340 para los asistentes de párvulo o auxiliar de aula y se cancelará por cada sesión de capacitación que tengan una duración entre 3 y 6 Horas Cronológicas. Antes de la inscripción de los cursos, los equipos de animación sectorial indicarán el número de UBC que amerita dicha actividad.

12. Otros Beneficios

- La Fundación pagará los 3 primeros días de la primera licencia médica de cada año calendario, no cubiertos por la Isapre o Fonasa, según corresponda al trabajador, el valor del beneficio se determina sobre la renta imponible y se otorgará neta de impositivos e impuestos.
- Todo trabajador con contrato vigente, tiene el beneficio de un **"Seguro de Vida"** con cobertura de fallecimiento, muerte accidental y cobertura de invalidez total y permanente 2/3 por un capital de **UF 600**.
- Permisos:** En caso de **muerte de cónyuge o conviviente civil**, se otorgarán siete días a partir del fallecimiento. Al contraer **matrimonio** o acuerdo de unión civil, dispone de cinco días. En caso de **muerte del padre o madre**, se otorgan tres días. Por la **muerte de un hijo/a**, dispone de siete días. En caso de muerte de un **hijo/a en gestación**, tiene derecho a tres días. Una trabajadora mayor de 40 años y un trabajador mayor de 50, con contrato superior a treinta días, dispondrán de medio día al año para someterse a **exámenes de salud preventiva** (mamografía o próstata), pudiendo incluir otras como el examen de papanicolau.
- Otros permisos** en principio, serán sin goce de sueldo. No obstante, se podrán entregar hasta 5 días máximo de permiso con goce de sueldo para trabajadores con contrato de 30 hrs. semanales y proporcional a los que tienen menos. Se descontarán de este beneficio los 3 días entregados en el punto (12.a). Se deberá solicitar a lo menos, con un día de anticipación a su responsable directo, indicando los motivos, vía correo electrónico o por escrito. El permiso se otorgará, siempre y cuando, no entorpezca el normal desarrollo de las actividades, a juicio de su responsable directo, quien dejará constancia del hecho. No será aplicado en días puente ni vísperas de festivo y/o vacaciones. Una vez concedido el total de días de permiso, los siguientes serán sin goce de sueldo. En caso de un día completo o más, la jefatura inmediata deberá consultar al Rector.

ANTIGÜEDAD PARA ACCEDER A BENEFICIOS

Años antigüedad Marista	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Ref. Estatuto	
Bono Hijo Menor	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	A6: 1-7; MO p. 53
Bono Capacitación Sectorial	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	A10: MO p. 65
Beneficio Seguro de vida	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
Indemnización por edad para pensionarse		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	A18: 1-9; MO p. 98
Préstamo interno			●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	A5: 14; MO p. 52
Becas Hijos Personal				●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	A7: 3; MO p. 54
Beca otro colegio personal marista				●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	A8: 3.1; MO p. 58
SUMASA				40%	60%	80%	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	A12: 7; MO p. 80
Indemnización por renuncia voluntaria				●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	A17: 1; MO p. 95
FIAS						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	A11: 7.1; MO p. 72
Beca Hijo Univesitario (Aux. Serv.)											●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	A9: 3.8; MO p. 64
Beca Hijo Universitario (Doc.-Adm.)																●	●	●	●	●	●	A9: 3.7; MO p. 63	

Maristas

SECTOR CHILE

Lo que en este texto se presenta, es una síntesis de la estructura de remuneraciones y los beneficios que la Fundación Educacional Instituto Rafael Ariztía ofrece a sus trabajadores. Para su perfecta comprensión se debe tener en cuenta, que el texto oficial de dichos beneficios es el "Manual Operativo Colegios Maristas" (2016) y las respectivas modificaciones que el Consejo de Misión vaya aprobando en versiones futuras de dicho texto.