

**FIRMA DE CONTINUIDAD DE PROTOCOLO DE ACUERDO DE
COLABORACIÓN ENTRE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE
SANTIAGO Y EL COMUNAL SANTIAGO DEL COLEGIO DE
PROFESORAS Y PROFESORES DE CHILE A.G.**

Santiago, 16 de junio del 2025

Firma de continuidad de Protocolo de Acuerdo de Colaboración entre la Ilustre Municipalidad de Santiago y el Comunal Santiago del Colegio de Profesoras y Profesores de Chile A.G.

En Santiago con fecha 16 de junio de 2025, la Ilustre Municipalidad de Santiago, representada por su Alcalde, Sr. Mario Desbordes Jiménez, y el Comunal Santiago del Colegio de Profesoras y Profesores de Chile A.G (en adelante Comunal Santiago) representado por su Presidente Alexis Silva Penela, en consideración al mutuo interés de fortalecer la educación pública de la comuna de Santiago, firman la presente continuidad de protocolo que considera compromisos en torno al proyecto educativo comunal y desarrollo profesional docente, comprometiendo acuerdos de carácter pedagógico, incentivos económicos y otros aspectos explicados a continuación.

En cuanto a la historia de los protocolos en la comuna de Santiago, en acuerdo con el Comunal Santiago, estos inician en el año 1992 con el entonces Alcalde Jaime Ravinet De La Fuente (1990-2000) iniciando el proceso para alcanzar el 30% de la Remuneración Básica Mínima Nacional (RBMN) Continuó con el Alcalde Joaquín Lavín Infante (2000-2004) quien respeta el protocolo anterior complementándolo, alcanzando el 30% sobre la RBMN. A continuación, con el Alcalde Raúl Alcaino Lihn (2004-2008), quien respeta el acuerdo anterior y lo complementa. Luego, el alcalde Pablo Zalaquett Said (2008-2012), mantiene lo acordado. Su sucesora, la Alcaldesa Carolina Tohá Morales (2012-2016), dio continuidad a lo acordado e incluyó las horas gremiales dentro del protocolo. Al asumir el Alcalde Felipe Alessandri Vergara (2016-2021), respeta el acuerdo con el Comunal Santiago. Finalmente la Alcaldesa Irací Hassler Jacob (2021-2024), acoge todos los puntos del protocolo anterior y agregó elementos los cuales están considerados en esta continuidad de protocolo.

Manifestamos que esta continuidad de acuerdo de protocolo ha sido elaborado en un proceso colaborativo entre la Ilustre Municipalidad de Santiago, la Dirección de Educación Municipal (desde ahora DEM), y el Comunal Santiago, en un clima de respeto y reconocimiento, principios que deberán estar presente en todas y cada una de las acciones derivadas de este instrumento.

La firma del presente documento es una renovación y actualización del convenio iniciado con el Alcalde Jaime Ravinet De La Fuente, continuado y respetado por los gobiernos comunales posteriores, de manera sucesiva.

A) PROYECTO EDUCATIVO COMUNAL

En el marco del Proyecto Educativo Comunal y de cada establecimiento, es requisito considerar lo siguiente:

1. Es responsabilidad de los miembros de las comunidades educativas y del nivel central llevar a cabo los principios pedagógicos del Plan Anual de educación Municipal (PADEM) desarrollando la formación integral de todas y todos los miembros de la comunidad.
2. Es responsabilidad de la DEM generar un sistema de apoyo a la profesionalización docente, de carácter continuo, pertinente al aula y a las necesidades de las comunidades educativas, en el marco del plan de desarrollo profesional docente. Para lo anterior, el Comunal Santiago se compromete a proponer, velar, incentivar y promover la participación en estas instancias.
3. Es responsabilidad de cada docente, asistir a los perfeccionamientos a los cuales sea convocado de acuerdo al Plan de Desarrollo Profesional Docente Comunal, en virtud de lo estipulado en la Ley N°19.070, considerando y respetando las condiciones propias de cada docente, su realidad profesional y personal. La DEM y el Comunal Santiago acordarán lineamientos claros para asegurar la participación.
4. Se debe definir la planta docente comunal en su totalidad utilizando los diversos financiamientos: subvención ordinaria, PIE, SEP, entre otras, que permitan el adecuado desarrollo e innovación de las comunidades educativas, de acuerdo con sus características y de manera sostenible en el tiempo.
5. La DEM, en conjunto con las comunidades educativas y el Comunal Santiago desarrollará un plan de aumento de matrícula, asistencia, permanencia y continuidad de las y los estudiantes, de manera articulada entre los establecimientos y sus diversos niveles; dichas acciones serán realizadas durante todo el año escolar. El Comunal Santiago apoyará estas iniciativas.
6. Es responsabilidad de la DEM y de las y los Directores de los Establecimientos generar los

reemplazos que respondan a licencias de pre y post natal y/o de 15 o más días de ausencia. Para ello la DEM generará un banco de datos con antecedentes de docentes de las diferentes áreas de manera de agilizar los procesos de contratación de futuros reemplazos.

7. Es responsabilidad de la DEM asegurar y verificar la participación de todos los representantes de la comunidad educativa en la elaboración del Plan de Desarrollo Educativo Institucional (PADEI) y PADEM, implementando las adecuaciones pertinentes en el calendario escolar e integrando a los representantes gremiales de cada establecimiento, respetando los plazos y formas del art. 21 de la Ley 19.070.
8. La DEM promoverá jornadas de trabajo reflexivo para revisar, actualizar y socializar el Proyecto Educativo Institucional (PEI), Plan de Mejoramiento Educativo (PME), Reglamento Interno Escolar (RIE), y los Manuales de Convivencia, de manera participativa y de acuerdo al contexto social de cada establecimiento, basándose en una dinámica respetuosa de la democracia, los derechos humanos y las características propias de cada persona, así como el derecho a la libre expresión, cuando la ley lo mandate.
9. Promover y asegurar la inclusión atendiendo los contextos de cada comunidad, garantizando los recursos humanos y materiales, fortaleciendo proyectos pedagógicos multi e interculturales, inclusivos y diversos, considerando la mejora pedagógica. Para lo anterior, la DEM gestionará la contratación de personal idóneo condicionado a la dotación establecida al inicio de cada año escolar, a la disponibilidad presupuestaria de la Dirección de Educación y/o a un programa de alguna institución externa que lo financie, considerando el contexto de los diversos establecimientos, con las competencias necesarias para responder a las necesidades de nuestros estudiantes. Así mismo, se debe avanzar y actualizar constantemente protocolos ante desregulaciones del estudiantado, de seguridad y salud mental de funcionarias/os. Todo lo anterior, respetando las normas de la Ley 21.545 y el art. 8 bis de la Ley 19.070.
10. Se promoverán y realizarán intercambios de experiencias pedagógicas entre los establecimientos de la comuna a cargo de la Subdirección de Gestión Técnico Pedagógica de la DEM. Complementariamente se recogerán iniciativas desplegadas por las propias

comunidades educativas.

11. Fomentar capacitaciones y beneficios de especializaciones para docentes con instituciones de Educación Superior.
12. Mantener el acceso y permanencia a las y los trabajadores de la educación que voluntariamente hoy están inscritos en el Servicio de Bienestar Social Municipal, en conformidad al artículo 39 transitorio letra D de la ley 21.040.

B) ACTIVIDAD GREMIAL

1. Reconocimiento de las y los representantes del Consejo Gremial de cada establecimiento educacional, asignando 2 horas cronológicas semanales, de acuerdo a información entregada por el directorio comunal. La DEM informará a Directores para generar el requerimiento de las horas para la labor gremial de libre disposición a dirigentes considerando las actas de elección de cada establecimiento. Estas horas serán asignadas desde marzo una vez se reciba el acta de elección de cada establecimiento.
2. Reconocimiento de dirigentes del Directorio Comunal Santiago, asignando a lo menos 20 horas a la presidencia y 11 horas a Secretaría, Tesorería, Vice-presidencia, pro-secretaría, pro-tesorería y Director/Directora. Estas serán cronológicas semanales, las que serán realizadas en actividades propias de la acción gremial, en concordancia con el art. 8 quater de la Ley 19.070.
3. Reconocimiento formal del Consejo Gremial en los establecimientos como una organización democrática, participativa y representativa de las y los profesores de cada establecimiento, respetando la labor de los dirigentes gremiales.
4. Que en el espacio de Consejo de Profesores, se facilite un consejo propiamente tal al mes, para la realización de asambleas gremiales y/o ampliadas, de forma obligatoria con conducción de la directiva gremial de carácter informativo y reflexivo propios de la actividad gremial en las comunidades educativas.

5. El sostenedor o su representante propondrá la incorporación del Presidente(a) del Consejo Gremial del establecimiento al Consejo Escolar de cada uno de estos, relevando la importancia necesaria a la labor docente, con derecho a voz. Siempre respetando la autonomía de cada Director del Establecimiento Educacional, conforme a la normativa vigente.
6. Ampliar y promover la participación del Presidente(a) del Consejo Gremial o su representante en el equipo de gestión de cada establecimiento. Se hace necesario el hacer patente la realidad docente en dicho equipo. Dichas reuniones deben ser todas las semanas, aparte de las reuniones de equipo directivo.
7. Dentro del proceso de pre-dotación, la Dirección de Educación resguardará una instancia formal a lo menos dos veces, antes de la última semana anterior a la dotación en la DEM, donde el director o directora del establecimiento presente la propuesta al Consejo Gremial para su conocimiento, aclarar dudas antes que se realice la dotación comunal, presentación de reparos y/o sugerir modificaciones, las que podrán ser atendidas o rechazadas de acuerdo a la normativa. Se debe entregar acta de las reuniones sostenidas.
8. Contar con la participación del Presidente(a) del Directorio Comunal o su representante y el o la presidente(a) del consejo gremial o su representante, en la comisión de la planta docente comunal de cada establecimiento cuya acta final se entregará con copia a todos los participantes de la misma.
9. A partir del trabajo de la multigremial de las y los trabajadores de la educación pública de la comuna de Santiago (MULTRED Santiago), se conformará una mesa de salud laboral con participación de directivas de gremios de trabajadoras y trabajadores de la Educación, la cual será consultiva para todos los efectos.
10. Mantener, cautelar, informar, promover y capacitar sobre las facultades legales contenidas en los artículos 17 y 8 bis de la Ley 19.070.

17

C) INCENTIVOS ECONÓMICOS

1. Otorgamiento de un incentivo de tres mil novecientos treinta y cuatro pesos (\$3.934) brutos y reajutable respecto al IPC del año anterior al cálculo, por cada hora de nombramiento a todas las y los docentes que se desempeñen en los establecimientos educacionales, el que será pagado en la anexa de remuneraciones de junio de cada año. Serán beneficiarias y beneficiarios de este incentivo todos aquellos docentes con nombramiento vigente en uno o más establecimientos dependientes de la Ilustre Municipalidad de Santiago al 01 de junio del año en curso, que tengan antigüedad de 6 meses continuos o discontinuos desde el 01 de julio del año anterior. Esto incluye a colegas con licencia médica. No recibirán este incentivo aquellos docentes que presenten ausencia injustificada por 3 o más días hábiles entre el 01 de enero al 30 de junio del año en cuestión informado en los plazos establecidos por la DEM del mes que se produce la ausencia por el director o directora del establecimiento.
2. Otorgamiento de un incentivo de tres mil novecientos treinta y cuatro pesos (\$3.934) brutos y reajutable respecto al IPC del año anterior al cálculo, por cada hora de nombramiento a todos aquellos docentes que se desempeñen en los establecimientos educacionales, el que será pagado en la remuneración del mes de diciembre de cada año. Serán beneficiarias y beneficiarios de este incentivo todos aquellos docentes con nombramiento vigente en uno o más establecimientos dependientes de la Ilustre Municipalidad de Santiago al 01 de diciembre del año anterior al cálculo, que tengan 6 meses continuos o discontinuos desde 01 de enero del año anterior al cálculo. Esto incluye a colegas con licencia médica. No recibirán este incentivo aquellos docentes que presenten ausencia injustificada por 3 o más días hábiles entre el 01 de julio al 15 de diciembre del año en cuestión informado en los plazos establecidos por la DEM del mes que se produce la ausencia por el director o directora del establecimiento.
3. Otorgamiento de un incentivo de veinticinco mil quinientos treinta y cinco pesos (\$25.535) brutos reajutable según IPC anual para cada docente, por el día del profesor o profesora, el que será pagado en proceso de remuneraciones del mes de noviembre, y tendrá como

objetivo la participación en las actividades que programe el Consejo Gremial. Si las circunstancias sanitarias, caso fortuito o fuerza mayor no permiten la presencialidad este incentivo se cancelará a todos las y los docentes.

- 4. Asegurar, para todas las y todos los docentes que se desempeñen en los establecimientos educacionales y en nivel central la asignación especial de incentivo profesional, la cual ascenderá a un 30% sobre la RBMN, regulado en el art. 47 inciso final de la Ley 19.070, el que se establecerá en un reglamento acordado entre las partes involucradas.
- 5. Cada año se otorgará a 2 docentes no directivos por establecimiento que tengan trayectoria de 30 años o más en la comuna un reconocimiento por su aporte a la Educación Pública por única vez. La ceremonia estará a cargo de manera coordinada entre la DEM y el Comunal Santiago.
- 6. Así el resumen de los puntos anteriormente mencionados corresponde al mismo monto pagado el año 2024:

	Año 2025	Valor
Art. 47 30%	\$5.948.024.932	30% sueldo base
Bono de verano	\$330.791.550	\$3.934 x hora
Bono de invierno	\$330.791.550	\$3.934 x hora
Día del profesor	\$53.393.685	\$25.535 monto fijo
Monto total para destinar	\$6.663.001.717	

D) PROTOCOLO PEDAGÓGICO

La DEM en conjunto con el Comunal Santiago, se comprometen a impulsar una Educación Pública pluralista, intercultural, no sexista y laica, fundamentada en el derecho intrínseco a desarrollar proyectos de vida comunitarios, individuales y familiares a través de una educación integral que apunte al desarrollo de las y los sujetos a partir de sus características, potencialidades e intereses.

1
2

I. Gestión Curricular

Nuestra comuna requiere de docentes de alto nivel profesional, proactivos, creativos, críticos y comprometidos con la Educación Pública, lo que implica que se desarrollen intelectualmente de forma permanente, siendo capaces de implementar y desarrollar el currículum nacional considerando las características de nuestros estudiantes y el contexto de cada establecimiento, así como también innovar en sus metodologías para la enseñanza y evaluación de los aprendizajes de la diversidad de estudiantes que existe en el aula. Para ello las escuelas y liceos deben disponer de espacios de reflexión pedagógica que fomenten el intercambio de experiencias entre las y los docentes, permitiendo contextualizar y hacer pertinente el currículum.

1. Implementación en el aula

La gestión curricular se expresará en el deber del docente de considerar las bases curriculares al momento de la planificación, considerando el desarrollo integral de las y los estudiantes, sus contextos e intereses de manera tal que su progreso sea transversal al currículum y la sociedad.

La selección de la estrategia metodológica es inherente a la labor del docente en el ejercicio pleno de la libertad de cátedra y el proceso constante de innovación pedagógica, en función del contexto social, emocional, conductual y de necesidades educativas, y el proyecto educativo institucional de cada comunidad.

En el contexto del Plan de Desarrollo Profesional Docente se intencionará un proceso de acompañamiento global a la labor docente que incluye orientaciones respecto del diseño y desarrollo curricular en línea con el PEI y el Proyecto Comunal, las estrategias de aula, y la evaluación de procesos, especialmente de carácter formativo, con retroalimentación oportuna en un tiempo no superior a una semana de efectuado. Dichos acompañamientos tienen como propósito contribuir a la reflexión en torno al aprendizaje de las y los estudiantes. Estas reflexiones son de carácter formativo y se deben enmarcar en un proceso completo que incluya retroalimentación a partir de una pauta de trabajo o rúbrica previamente consensuada con el equipo docente. Esto no tiene incidencia en la dotación docente.

- 14
2. Fortalecer redes entre los establecimientos con una misma modalidad o realidad educativa de enseñanza, mediante mesas de trabajo permanente con los establecimientos de estas modalidades. Se propenderá el trabajo con comunas y/o Servicio Local de educación Pública en adelante SLEP aledaños para este tipo de establecimientos.
 3. La DEM fomentará y promoverá el perfeccionamiento de las y los docentes en relación con las necesidades de sus comunidades y la especialización de cada profesor y profesora. Cuando uno de ellos se encuentre en proceso de formación se tendrá esto a consideración al momento de establecer responsabilidades y horarios.
 4. En lo que respecta al proceso de carrera docente, la DEM se compromete a cumplir a cabalidad lo establecido en los incisos 7 y 8 del art. 69 de la ley 19.070.
 5. Las comunidades educativas tendrán derecho a presentar proyectos de investigación in situ, en el marco de sus planes de mejoramiento educativo (PME) orientados a mejorar las prácticas pedagógicas.

II. Gestión Educacional

- 7
1. Los cargos de director(a) de Establecimiento Educacional, serán convocados a concurso público en el marco de la ley 20.501. En caso de vacancia o subrogancia en el cargo, se considerará la planta comunal docente, sin perjuicio de que la decisión será del sostenedor.
 2. Crear un mecanismo de ingreso a la dotación docente que sea conocido por todas y todos resguardando los principios de transparencia y probidad.
 3. Definir roles y funciones que ejercen los coordinadores de la Subdirección de Gestión Técnica Pedagógica de la DEM en las escuelas y liceos de la comuna, socializando sus objetivos de trabajo con el equipo directivo y toda la comunidad educativa.
 4. La DEM promoverá un rol resolutivo del Consejo de Profesores en materias técnico-
- W

pedagógicas, como así mismo de los consejos escolares en otros ámbitos, de acuerdo con la normativa legal vigente como gestión democrática. Se creará una mesa tripartita DEM - Equipos directivos - Comunal Santiago para abordar esta temática.

5. La DEM promoverá el desarrollo de la hora pedagógica de Consejo de Curso en todos los niveles y modalidades de enseñanza, de tal manera, potenciar el desarrollo de la formación ciudadana. Así mismo, a todas las modalidades y niveles de educación independiente de las horas que cada profesor/profesora jefe tenga con su jefatura destinadas por dotación docente, se aumentará 3 horas cronológicas no lectivas de dedicación exclusiva, aparte de reuniones de apoderados, fomentando, entre otros aspectos, el decreto 524 en los distintos espacios educativos; para potenciar las labores que se requieran, por ejemplo: Reuniones individuales con apoderados y/o estudiantes, reuniones de equipo de aula, reuniones con el departamento psicosocial, etc.
6. A las y los colegas que cumplirán años el año anterior a la edad de jubilar en relación con la postulación al bono de incentivo al retiro, se les asignará en marzo del respectivo año a lo menos 37 horas por contrato, pudiendo destinar la diferencia de horas a actividades no lectivas de apoyo al establecimiento educacional.
7. Se promoverá y mantendrá el desarrollo de redes disciplinares, dirigidas por docentes conocedores de la asignatura que imparten distribuidas por niveles y modalidades de enseñanza, asignando un/a coordinador/a y un/a co-coordinador/a, ambas personas con 5 horas por PADEM. Además, quienes participen en reuniones de redes será con horario protegido.
8. Fortalecer la vinculación con el territorio y sus diversas organizaciones y/o comunidades, con propósitos pedagógicos, poniendo énfasis en el desarrollo integral de los estudiantes, a través de la estrategia de Establecimientos de puertas abiertas.
9. Se debe conformar un equipo de orientadores en los diferentes establecimientos educacionales de la comuna con a lo menos un orientador por ciclo y/o jornada

10. Es necesario, conforme a la disponibilidad presupuestaria de la DEM, que previo al traspaso al SLEP Santiago Centro, en los establecimientos educacionales de la comuna de Santiago se efectúen las reparaciones, mantenciones y/o mejoras prioritarias, urgentes e indispensables para el funcionamiento del Establecimiento, que asegure a las y los estudiantes condiciones adecuadas, seguras y dignas, así como también a las y los trabajadores de cada unidad educativa. Asimismo, el empleador se hará cargo de realizar las mejoras pertinentes en cada establecimiento asegurando un estándar de calidad mínimo.

E) BENEFICIOS COLEGIADOS COMUNA SANTIAGO

Se comprobará la calidad de tal ya sea por descuentos por planilla, o por comprobante de colegiatura otorgado por el Colegio de Profesoras y Profesores de Chile A.G. Este último cada trabajador deberá informar al Departamento de Recursos Humanos.

1. Se establece a través del presente documento colectivo la autorización a no concurrir a los lugares de trabajo el 24 y 31 de diciembre del año 2025, las y los docentes colegiados de la comuna de Santiago. Se considerarán como efectivamente trabajados para efectos remuneratorios, a excepción de que sean días de recuperación en calendario escolar, establecidos mediante resolución fundada.
2. Se concederán tres días corridos de permiso con goce de remuneraciones al trabajador o trabajadora en caso de fallecimiento de un familiar colateral hasta el tercer grado de consanguinidad. Este permiso comenzará a regir a partir del día del fallecimiento y el/la trabajador(a) deberá presentar a la Dirección de Educación el certificado de defunción correspondiente, a más tardar, dentro del quinto día hábil siguiente a la finalización del permiso.
3. Se autoriza a las dirigencias gremiales y la Directiva Comunal a participar a una jornada de reflexión en el último viernes del mes de noviembre. Se considerará como día efectivamente trabajado para efectos remuneratorios.

41

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- 1. Esta continuidad de protocolo tiene vigencia desde el inicio de la actual gestión alcaldía y tendrá la protección del art. Cuadragésimo segundo transitorio de la ley 21.040.

Continuidad de Protocolo de Acuerdo de Colaboración
entre la Ilustre Municipalidad de Santiago
y el Comunal Santiago del Colegio de Profesoras y Profesores de Chile A.G.



MARIO DESBORDES JIMÉNEZ
ALCALDE
I. MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO



PILAR SAZO MENDOZA
DIRECTORA DE EDUCACIÓN (R)
I. MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO



ALEXIS SILVA PENELA
PRESIDENTE COMUNAL SANTIAGO
COLEGIO DE PROFESORES



JEFE DE GABINETE
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN
I. MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO



SUBDIRECCIÓN JURÍDICA EDUCACIÓN
I. MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO



SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
I. M. S.