



**Departamento Jurídico**  
Unidad de Dictámenes e Informes en  
Derecho.  
E144381(1623)2023

**ORDINARIO N°:** 1174 /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Sistema de Desarrollo Profesional Docente.  
Establecimiento Particular Subvencionado.  
Descuentos de Remuneraciones.

**RESUMEN:**

1. Las partes no se encuentran obligadas a suscribir un nuevo contrato de trabajo o un anexo de contrato toda vez que el ingreso de los profesionales de la educación al Sistema de Desarrollo Profesional Docente sustituye por el solo ministerio de la ley su régimen remuneratorio.
2. Para el cálculo de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva del aviso previo, debe considerarse toda cantidad mensual en dinero que esté percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento del término del contrato de trabajo, lo que incluye a la Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional, Asignación de Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios y la Bonificación de Reconocimiento Profesional atendido el carácter de remuneración permanente que ellas revisten.
3. Para efectos de practicar los descuentos en las remuneraciones de los profesionales de la educación derivados de los atrasos e inasistencias en que estos incurran, el empleador debe considerar todos aquellos estipendios que reúnan las características de remuneración de acuerdo a lo establecido en el artículo 41 del Código del Trabajo, entendiéndose incorporadas las asignaciones establecidas en la carrera docente.
4. El valor hora determinado en la forma establecida en las letras a), b) y c) será el que corresponda aplicar para proceder al descuento de las horas no laboradas tratándose de un profesional de la educación remunerado mensualmente y cuya distribución de jornada de trabajo implica laborar el mismo número de horas todos los días hábiles que comprende la semana.

**ANTECEDENTES:**

1) Presentación de 09.06.2023, [REDACTED]  
[REDACTED]

**SANTIAGO,**

**24 AGO 2023**

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A:** [REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 1) solicita que este Servicio se pronuncie sobre el ingreso de un establecimiento educacional particular subvencionado al Sistema de Desarrollo Profesional Docente, al tenor de las siguientes preguntas:

- 1) Si en los contratos individuales de trabajo de los docentes adscritos a la carrera docente se debe consignar lo que se asigne por tal concepto;
- 2) Si en el caso de término de la relación laboral las asignaciones de las que son beneficiarios los docentes deben ser consideradas para calcular las indemnizaciones.
- 3) Si en el evento de atrasos, ausencias o licencias médicas de los docentes, corresponde que el empleador practique el descuento sobre el total de la remuneración incluyendo los bonos y asignaciones o solo sobre la remuneración base.
- 4) Si para determinar el valor hora se deben o no, considerar el Bono de Reconocimiento Profesional y la Asignación por Tramo de Desarrollo profesional.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

Como cuestión previa, cabe señalar que el D.F.L N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, "Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, y de las leyes que la complementan y modifican", en su artículo 78, dispone:

"Las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular, así como aquellas existentes en los establecimientos cuya administración se rige por el decreto ley N° 3.166, de 1980, serán de derecho privado, y se regirán por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en este Título.

Lo señalado en el inciso anterior será aplicable aun cuando los establecimientos educacionales particulares subvencionados de acuerdo al decreto con fuerza de ley N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, y aquellos establecimientos regidos por el decreto ley N°3.166, de 1980, tengan profesionales de la educación sujetos a lo prescrito en el Título III del este cuerpo legal, por lo que en todo caso continuarán rigiéndose por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias."

De la disposición legal transcrita se desprende que las relaciones laborales entre los profesionales de la educación del sector privado y los empleadores educacionales, entre las que se encuentran los de establecimientos particulares subvencionados regidos por el D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, son de derecho privado y se rigen en materia laboral por las normas contenidas en el D.F.L. N°1, de 1996, del Ministerio de Educación y sus posteriores modificaciones y supletoriamente, por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

Ahora bien, con respecto a las normas sobre término de la relación laboral de los profesionales de la educación y considerando que dicho cuerpo legal no establece una regulación específica salvo algunos aspectos respecto de la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, corresponde remitirse a las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, cuerpo legal que tiene el carácter de supletorio.

1. Con relación a la primera pregunta, cabe señalar que este Servicio a propósito de la sustitución de los componentes remuneratorios que se producirán cuando el profesional de la educación ingrese al Sistema de Desarrollo Profesional, señaló en el Dictamen N°2093/036 de 23.09.2021, que:

“(…) de un examen integral de la legislación en comento se comprueba que no existe norma expresa que establezca una formalidad especial para que opere la sustitución del sistema remuneratorio, por lo que solo cabe concluir que dicha sustitución opera por el solo ministerio de la ley, no siendo necesario en consecuencia que las partes suscriban un nuevo contrato de trabajo o que modifiquen los ya existentes.

No obstante lo anterior, el sostenedor o administrador deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso final del artículo 54 del Código del Trabajo, que establece que, junto con el pago de la remuneración, “el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas.”

De esta forma no es necesario que las partes suscriban un nuevo contrato de trabajo o un anexo de contrato toda vez que el reemplazo del régimen remuneratorio de los profesionales de la educación con ocasión de su ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente se produce por el solo ministerio de la ley.

2. Con relación a la segunda pregunta, el Código del Trabajo, en su artículo 172, establece:

“Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.”

De la norma legal citada se infiere que para el cálculo de la indemnización por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo, debe considerarse toda cantidad mensual que esté percibiendo el trabajador al momento del término de su contrato de trabajo, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de su cargo y de las regalías o especies valuadas en dinero.

Asimismo, para determinar el monto de dichos beneficios deben excluirse la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y todos aquellos beneficios o asignaciones que se otorgan en forma esporádica o por una sola vez al año, como es el caso de la gratificación y del aguinaldo de navidad.

De esta forma, la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicios y de la sustitutiva del aviso previo comprende toda cantidad cuya periodicidad de pago sea mensual y que no se encuentre excluida por el legislador.

En tal sentido se ha pronunciado la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida entre otros, en los dictámenes Nros. 4466/308 de 21.09.1998, 3011/055 de 17.07.2008 y 2745/042 de 09.07.2009 y 2461/040 de 17.06.2011, doctrina reiterada en el Ordinario N°1723 de 25.06.2021, en el que se concluye:

“(…) que tanto la Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional como la Asignación de Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios y la Bonificación de Reconocimiento Profesional, previstas en los artículos 49, 50, y 54 del Estatuto Docente, respectivamente, constituyen asignaciones remuneratorias permanentes, que deben pagarse mensualmente a los docentes con derecho a percibir las.

De ello se sigue que reúnen los requisitos necesarios para incluirlas en el concepto de última remuneración mensual que se consigna en el artículo 172 del Código de Trabajo y, por lo tanto, deben ser consideradas para determinar la indemnización legal por años de servicio que correspondiere percibir a los docentes a que se refiere la consulta planteada.

En nada altera lo anterior el hecho que esas asignaciones, según lo dispone el artículo 63 del Estatuto Docente, sean financiadas total o parcialmente por el Ministerio de Educación, toda vez que ese hecho no les hace perder el carácter remuneratorio que poseen.”

De lo expuesto se concluye que para el cálculo de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva del aviso previo, debe considerarse toda cantidad mensual en dinero que esté percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento del término del contrato de trabajo, lo que incluye a la Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional, Asignación de Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios y la Bonificación de Reconocimiento Profesional atendido el carácter de remuneraciones permanentes que ellas revisten.

3. Con relación a la tercera pregunta, cabe señalar que el artículo 41 del Código del Trabajo, cuerpo legal de carácter supletorio conforme lo establece el artículo 78 del D.F.L. N°1, de 1996, el Ministerio de Educación, dispone:

“Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

“No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y

las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.”

De la disposición legal transcrita se desprende que el concepto de remuneración comprende todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especies avaluables en dinero que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo y que no hubieren sido expresamente excluidas como tal por el inciso 2° del mismo precepto.

De esta forma, para los efectos de calificar un determinado estipendio como remuneración, deben concurrir los siguientes supuestos:

- a) Que se trate de una contraprestación en dinero o en especie avaluable en dinero, y
- b) Que el derecho del trabajador para percibir esta contraprestación tenga como causal el contrato de trabajo.

De lo expuesto se concluye que para los efectos de practicar los descuentos en las remuneraciones de los profesionales de la educación derivados de los atrasos e inasistencias en que estos incurran, el empleador debe considerar todos aquellos estipendios que reúnan las características de remuneración de acuerdo a lo establecido en el artículo 41 del Código del Trabajo, entendiéndose incorporadas las asignaciones establecidas en la carrera docente.

4. Con relación a la cuarta pregunta, la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida en el dictamen N°2285/108 de 07.04.1995, pronunciamiento complementado por el dictamen N°4811/0224 de 17.12.2001, criterio reiterado en el Ordinario N°6338 de 02.12.2015, a propósito del procedimiento que debe aplicar el empleador para proceder a los descuentos por inasistencias y atrasos, señala:

“Tratándose de los docentes remunerados mensualmente, cuyo es el caso en consulta, se hace necesario recurrir, para los efectos de determinar el valor día o el valor hora de la remuneración que procede descontar por las inasistencias en que dichos profesionales incurren, al procedimiento establecido en el artículo 16 del Decreto Reglamentario N°969, para el cálculo de las horas extraordinarias, norma legal que al efecto prevé:

“Para determinar el tanto por hora correspondiente al “sueldo” se tomará el total ganado en las últimas 4 semanas, dividiéndolo por ciento noventa y dos o doscientos “veinticuatro en su caso”.

“En relación con la disposición reglamentaria precedentemente transcrita, la jurisprudencia de este Servicio, ha resuelto en forma reiterada que su aplicación debe hacerse en la forma siguiente:

- a) Se divide el sueldo mensual por 30 para determinar el sueldo diario;
- b) Este sueldo por día se multiplica por 28 para obtener lo ganado en las últimas cuatro semanas.
- c) El producto de la multiplicación anterior se divide por 180, existiendo una jornada ordinaria máxima de 45 horas semanales y por 176 respecto de la jornada ordinaria máxima de 44 horas cronológicas semanales de los docentes o por el número que resulta de multiplicar el número de horas de trabajo convenido semanalmente por 4.”

Agrega el referido pronunciamiento que:

“(…) el concepto a utilizar en el procedimiento antes descrito para los efectos de determinar el valor a descontar al trabajador por sus inasistencias es el de “remuneración” y no el de “sueldo” que constituye la base de cálculo de las horas extraordinarias.”

Precisa el pronunciamiento que:

“(…) para calcular el valor diario de la remuneración de un docente remunerado mensualmente, deberá procederse conforme a lo consignado en la letra a), en tanto que para determinar el valor hora de dichos dependientes deberá utilizarse el procedimiento completo descrito precedentemente.”

Ahora bien, cabe señalar que el procedimiento descrito precedentemente para el descuento de las remuneraciones por días no laborados sólo resulta aplicable en el evento que las partes al pactar la distribución de la jornada de trabajo hayan determinado laborar un número igual de horas durante todos los días hábiles de la semana.

En el evento que las partes hubieren convenido al distribuir la jornada de trabajo una carga horaria distinta en cada día hábil que comprende la semana, la jurisprudencia administrativa contenida en el Dictamen N°4811/224 de 17.12.2001, señala:

“(…) el descuento de días no laborados debe determinarse en base a las horas no laboradas en dicho lapso, toda vez que el tiempo trabajador debe pagarse en correspondencia absoluta con la remuneración convenida.

En efecto, sostener lo contrario, implicaría que el descuento a las remuneraciones no correspondería al período de ausencia del trabajador, en proporción a su carga horaria diaria.”

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada, y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que:

1. Las partes no se encuentran obligadas a suscribir un nuevo contrato de trabajo o un anexo de contrato toda vez que el ingreso de los profesionales de la educación al Sistema de Desarrollo Profesional Docente sustituye por el solo ministerio de la ley su régimen remuneratorio.

2. Para el cálculo de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva del aviso previo, debe considerarse toda cantidad mensual en dinero que esté percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento del término del contrato de trabajo, lo que incluye a la Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional, Asignación de Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios y la Bonificación de Reconocimiento Profesional atendido el carácter de remuneración permanente que ellas revisten.


3. Para efectos de practicar los descuentos en las remuneraciones de los profesionales de la educación derivados de los atrasos e inasistencias en que estos incurran, el empleador debe considerar todos aquellos estipendios que reúnan las características de remuneración de acuerdo a lo establecido en el artículo 41 del Código del Trabajo, entendiéndose incorporadas las asignaciones establecidas en la carrera docente.

4. El valor hora determinado en la forma establecida en las letras a), b) y c) será el que corresponda aplicar para proceder al descuento de las horas no laboradas tratándose de un profesional de la educación remunerado mensualmente

y cuya distribución de jornada de trabajo implica laborar el mismo número de horas todos los días hábiles que comprende la semana.

Saluda atentamente a Ud.,



  
NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LEP/CAS  
Distribución  
- Jurídico  
- Partes