

Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e Informes en  
Derecho  
E12177(194)2021

88

**ORDINARIO N°:** \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente. Valor hora cronológica pactado en el contrato individual de trabajo de monto superior al legal.

Bonificación de Reconocimiento Profesional.

**RESUMEN:**

1) Para establecer las remuneraciones que le corresponderá percibir al profesional de la educación al ingresar al Sistema de Desarrollo Profesional Docente, como es la Remuneración Básica Mínima Nacional, se debe multiplicar el número de horas para las cuales haya sido contratado por el valor mínimo de la hora cronológica que fije la ley.

2) El período de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso al SDP establecido en el artículo trigésimo transitorio de la ley N°20.903, comprende los meses de enero a junio, ambos inclusive, de la anualidad respectiva.

3) Con relación a la disminución en el monto de la Bonificación de Reconocimiento Profesional que percibe mensualmente de su empleador, DAEM Curicó, cabe señalar que este Servicio carece de competencia interpretar y fiscalizar la legislación laboral respecto de los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de los Departamentos de Educación de las Municipalidades, correspondiendo esta última a Contraloría General de la República.

4) Los profesionales de la educación que laboran en el sector particular, entre los que se encuentran aquellos que laboran en establecimientos particulares subvencionados regidos por el D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, quedan afectos a las disposiciones del Estatuto Docente y en forma supletoria a la normativa del Código del Trabajo, en todo aquello no previsto en el citado Estatuto.

5) El trabajador se encuentra amparado por la garantía de indemnidad que se traduce en el derecho a no ser objeto de represalias por parte de su empleador en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 17.01.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho(S).
- 2) Presentación de 08.02.2021, de [REDACTED]

**SANTIAGO,**

**09 FEB 2024**

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

**A: [REDACTED]  
[REDACTED]**

Mediante presentación del antecedente 2) expone que con ocasión del traspaso del establecimiento educacional en el que desempeña funciones, Escuela Agrícola Superior de Molina al Sistema de Desarrollo Profesional Docente, la Bonificación de Reconocimiento Profesional que estaba percibiendo en el Instituto Inglés de Curicó, establecimiento que depende del DAEM de Curicó, se vio disminuida puesto que un alto porcentaje de ella se traspasó a la Bonificación de Reconocimiento Profesional que percibía en la Escuela Agrícola Superior de Molina, en la que también trabajaba desde el año 2014.

Agrega que la Escuela Agrícola Superior de Molina, al ingresar a la carrera docente no aumentó su remuneración por dicha diferencia y tampoco cumplió con la forma en que debía calcularse la remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso a la carrera docente.

Añade que producto del ingreso a la carrera docente le rebajaron el valor hora especial pactada en su contrato individual de trabajo de duración indefinida y sus respectivos anexos de contrato, al valor mínimo nacional.

Sobre la base de lo expuesto, formula las siguientes preguntas:

1. ¿Si la Escuela Agrícola Superior de Molina puede bajar arbitrariamente el valor hora especial pactado en contrato anterior al ingresar a la carrera docente en julio del año 2020 y afectar con ello el sueldo base?
2. ¿Por qué no se ve reflejado el real incremento en la remuneración al ingresar a carrera docente en Escuela Agrícola Superior de Molina por efecto del traspaso de la BRP por parte del DAEM Curicó, al menos?

3. ¿La Escuela Agrícola Superior de Molina puede realizar el cálculo de sueldos para ingresar a carrera docente solo con el mes de marzo y no como lo indica la ley (enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio)?
4. ¿Es normal que suceda esta regresión salarial en los docentes que, ya siendo evaluados y posean tramo, trabajen en colegios que ingresan a carrera docente posterior al año 2017, no siendo municipales? ¿Esta ley está por encima del Código civil y del Trabajo
5. ¿Qué institución educativa, DAEM Curicó o Escuela Agrícola Superior de Molina, debe asumir y remediar esta baja salarial producida a partir de julio de 2020 y ¿cuál es la responsabilidad de ésta ante la aplicación de la Ley 20.903?
6. ¿Es posible que exista algún tipo de represalia en mi contra por alguna de estas entidades educativas por el solo hecho de reclamar algo que considero injusto y que no provoqué?

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

- 1) Con respecto a la primera y tercera pregunta, cabe señalar que el artículo trigésimo tercero transitorio de la Ley N°20.903 "Crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y Modifica otras normas", dispone:

"El ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional establecido en el Título III del decreto con fuerza de ley N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, no implicará la disminución de las remuneraciones de aquellos profesionales de la educación que se desempeñen en el sector regulado en el presente párrafo.

En el caso que la remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente sea mayor a la que le corresponda legalmente por dicho ingreso, de acuerdo al artículo 84 del decreto con fuerza de ley N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, la diferencia deberá ser pagada mediante una remuneración complementaria adicional, la que se absorberá por los futuros aumentos de remuneraciones que correspondan a estos profesionales de la educación, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a los trabajadores del sector público. Esta remuneración complementaria adicional será imponible y tributable, de conformidad a la ley.

Para los efectos del cálculo de la remuneración a que se refieren los incisos anteriores, se estará a lo dispuesto en los incisos primero y segundo del artículo 172 y el inciso segundo del artículo 41, ambos del Código del Trabajo, sin perjuicio de las asignaciones excluidas de esta remuneración de conformidad al artículo octavo transitorio.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, el derecho de los profesionales de la educación que ingresen al Sistema de Desarrollo Profesional Docente establecido en el Título III del decreto con fuerza de ley N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, a percibir las remuneraciones y asignaciones establecidas en el artículo 84 del mismo decreto con fuerza de ley, será incompatible con la percepción de cualquier monto que haya servido de base para determinar la existencia de la remuneración complementaria adicional señalada en el inciso segundo. La incompatibilidad regirá incluso en aquellos casos en que no corresponda pagar la referida remuneración complementaria adicional.

En todo caso, los beneficios que se otorguen con posterioridad a la fecha en que los profesionales de la educación comiencen a regirse por el Título III del decreto con fuerza de ley N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, en virtud de un instrumento colectivo o de un acuerdo individual entre el profesional y su empleador, serán de costo de este último.”

Del precepto legal transcrito se desprende que el ingreso de los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos particulares subvencionados y en establecimientos educacionales técnicos profesionales regidos por el D.L. N°3.166, de 1980, del Ministerio de Educación Pública, al Sistema de Desarrollo Profesional Docente no puede significar para estos últimos una disminución de las remuneraciones que estaban percibiendo con anterioridad al ingreso al Sistema, para cuyo efecto se crea un beneficio denominado Remuneración Complementaria Adicional cuyo objeto es reconocer y pagar las diferencias de remuneraciones que puedan generarse al comparar las remuneraciones que percibía el docente antes de ingresar al Sistema de Desarrollo Profesional Docente con aquellas que percibiría al momento de su ingreso al Sistema de acuerdo a lo establecido en el artículo 84 del Estatuto Docente.

Así, en el evento que la remuneración promedio de los seis meses anteriores al ingreso al Sistema sea mayor que la que percibirá una vez ingresado al Sistema, dicha diferencia se pagará con el nombre de Remuneración Complementaria Adicional.

Con relación a la disminución del valor hora especial pactada en el contrato individual de trabajo al ingresar al Sistema de Desarrollo Profesional Docente, la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida en los dictámenes Nros. 2093/036 de 23.08.2021 y 582/22 de 20.04.2023, señala que:

“Lo anterior debe entenderse en el sentido que, si se pactó un valor para la hora cronológica que superaba al mínimo legal, el monto efectivamente percibido por el docente, bajo ese concepto remuneratorio, es el que debe computarse al calcular la remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso al SDP.

Luego, al determinar las remuneraciones que le corresponde percibir al profesional de la educación al ingresar a la carrera docente debe considerarse, en el ítem correspondiente, la Remuneración Básica Mínima Nacional establecida por el legislador, esto es, el valor mínimo de la hora cronológica fijado en la ley, para cada nivel educativo, multiplicado por el número de horas contratadas.

De este modo, en caso de generarse Remuneración Complementaria Adicional, la diferencia que se produce, por disminuir el valor hora pactado al mínimo legal para hora cronológica, debe entenderse comprendida dentro del monto que corresponda pagar por concepto de aquella asignación.

En caso de no generarse Remuneración Complementaria Adicional, no se pagará diferencia alguna por este concepto remuneratorio. Ello debido a la incompatibilidad establecida en el inciso 4° del artículo trigésimo tercero transitorio de la Ley N°20.903.”

De esta manera, para establecer las remuneraciones que le corresponderá percibir al profesional de la educación al ingresar al Sistema de Desarrollo

profesional Docente, como es la Remuneración Básica Mínima Nacional, se debe multiplicar el número de horas para las cuales haya sido contratado por el valor mínimo de la hora cronológica que fije la ley.

Con respecto a la forma y período que el empleador debe considerar para los efectos de calcular la remuneración promedio que el profesional de la educación percibía antes de su ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente, la norma establece que debe considerarse lo establecido en los artículos 172, incisos 1° y 2° y 41, inciso 2°, ambos del Código del Trabajo.

En tal sentido, la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida en el Dictamen N°204/5 de 03.02.2022, señala que:

“(…) es posible sostener, que el período de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso al SDP comprende los meses de enero a junio, ambos inclusive, de la anualidad respectiva.

Por haber exigido el legislador que el cálculo que se analiza esté referido a los "seis meses inmediatamente anteriores" al ingreso al SDP, en opinión de la suscrita, no sería posible considerar otras mensualidades diversas de las ya anotadas, sean estas previas o posteriores al período indicado.”

2) Con respecto a la segunda y quinta pregunta, el artículo 2°, de la Ley N°20.158 “Establece diversos beneficios para profesionales de la educación y modifica distintos cuerpos legales”, prescribe que la Bonificación de Reconocimiento Profesional es un beneficio en dinero de carácter mensual, imponible y tributable que tienen derecho a percibir, a contar de enero de 2007, quienes tienen el título de profesor o educador otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, con un programa de estudios de a lo menos ocho semestres académicos y 3.200 horas presenciales de clases, o que se encuentren en los demás casos de acreditación previstos en el artículo 4° de la referida ley .

Asimismo, establece que dicha Bonificación se pagará proporcionalmente a las horas de contrato o designación del profesional de la educación con un tope de 30 horas semanales.

Por su parte, el artículo 9° del citado cuerpo legal, radica en el Ministerio de Educación la responsabilidad de fijar internamente los procedimientos de entrega de los recursos a los sostenedores y administradores de los establecimientos educacionales del sector municipal, particular subvencionado y de los establecimientos de educación técnica profesional regidos por el D.L. N°3.166, de 1980, del Ministerio de Educación Pública, como también, la de determinar los mecanismos de resguardo de su aplicación para su pago.

Ahora bien, con respecto a la disminución en el monto de la Bonificación de Reconocimiento Profesional que percibe mensualmente de su empleador, DAEM Curicó, cabe señalar que este Servicio carece de competencia interpretar y fiscalizar la legislación laboral respecto de los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de los Departamentos de Educación de las Municipalidades, correspondiendo esta última a Contraloría

General de la República. En tal sentido se ha pronunciado la jurisprudencia administrativa de este Servicio en los dictámenes Nros. 1518/124 de 14.04.2000, 3879/19 de 23.08.2004, y 1937/028 de 29.04.2010.

3) Con respecto a la cuarta pregunta, cabe señalar que la Ley N°20.903 incorporó una serie de modificaciones al Estatuto Docente, entre ellas, crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

Ahora el bien, el artículo 78 inciso 1°, del Estatuto Docente, 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.”

De esta forma, los profesionales de la educación que laboran en el sector particular, entre los que se encuentran aquellos que laboran en establecimientos particulares subvencionados regidos por el D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, quedan afectos a las disposiciones del Estatuto Docente y en forma supletoria a la normativa del Código del Trabajo, en todo aquello no previsto en el citado Estatuto.

4) Con respecto a la sexta pregunta, cabe señalar que el trabajador se encuentra amparado por la garantía de indemnidad que se traduce en el derecho a no ser objeto de represalias por parte de su empleador en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales.

En efecto, el artículo 485 inciso 3°, del Código del Trabajo, dispone:

“Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por la interposición de denuncias o por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.”

De esta forma, si el trabajador es despedido con vulneración a la garantía de indemnidad le corresponde demandar judicialmente de acuerdo a las reglas establecidas para el juicio de Tutela laboral.

Si el trabajador objeto de las represalias de su empleador, mantiene vínculo laboral vigente puede accionar de dos formas: a) presentar una denuncia ante la Inspección del Trabajo respectiva; b) recurrir directamente ante el Juzgado del Trabajo competente haciendo uso del procedimiento de Tutela Laboral.

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

1) Para establecer las remuneraciones que le corresponderá percibir al profesional de la educación al ingresar al Sistema de Desarrollo Profesional Docente, como es la Remuneración Básica Mínima Nacional, se debe multiplicar el número de horas para las cuales haya sido contratado por el valor mínimo de la hora cronológica que fije la ley.

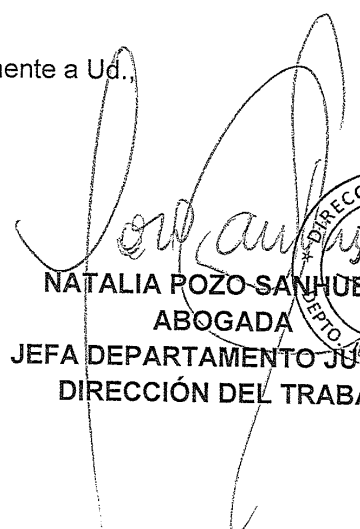
2) El período de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso al SDP establecido en el artículo trigésimo transitorio de la ley N°20.903, comprende los meses de enero a junio, ambos inclusive, de la anualidad respectiva.



3) Con relación a la disminución en el monto de la Bonificación de Reconocimiento Profesional que percibe mensualmente de su empleador, DAEM Curicó, cabe señalar que este Servicio carece de competencia interpretar y fiscalizar la legislación laboral respecto de los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de los Departamentos de Educación de las Municipalidades, correspondiendo esta última a Contraloría General de la República.

4) Los profesionales de la educación que laboran en el sector particular, entre los que se encuentran aquellos que laboran en establecimientos particulares subvencionados regidos por el D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, quedan afectos a las disposiciones del Estatuto Docente y en forma supletoria a la normativa del Código del Trabajo, en todo aquello no previsto en el citado Estatuto.

5) El trabajador se encuentra amparado por la garantía de indemnidad que se traduce en el derecho a no ser objeto de represalias por parte de su empleador en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales.

Saluda atentamente a Ud.,

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

  
GMS/CAS  
Distribución  
Jurídico  
Partes