



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E207519(1306)2022

ORDINARIO N°: 813 /

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Sistema de Desarrollo Profesional Docente. Remuneraciones. Establecimiento Particular Subvencionado conforme al D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación.

RESUMEN:
1. El monto que le corresponderá percibir al docente una vez incorporado al Sistema de Desarrollo Profesional Docente por concepto de la Remuneración Básica Mínima Nacional es el fijado por ley.

2. Los beneficios pactados en los contratos colectivo deberán pagarse de forma adicional a la nueva estructura de remuneraciones establecida por la ley N°20.903, por el periodo acordado en el instrumento colectivo.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 19.11.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en derecho(S).
2) Respuesta de empleador de 03.01.2023.
3) Ordinario N°2138 de 14.12.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
4) Presentación de 20.09.2022, de [REDACTED] Bustos.

SANTIAGO, 29 NOV 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: [REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 4) expone que el establecimiento educacional en el que se desempeña ingresó al Sistema de Desarrollo Profesional Docente, lo que significó que en el mes de julio su liquidación de sueldo se modificara en cuanto a la forma de distribuir los montos y bonos sin que ello implicara una disminución de la remuneración.

Solicita se clarifique si corresponde disminuir el sueldo base y otras asignaciones, afectando con ello futuras negociaciones colectivas e individuales, como también, el descuento de la cuota sindical puesto que su monto equivale a un porcentaje del sueldo base.

Con el objeto de dar cumplimiento al principio de contradicitoriedad de los interesados mediante Ordinario del antecedente 3) se confirió traslado a la empleadora, trámite que fue respondido mediante presentación del antecedente 2), en los siguientes términos:

El establecimiento educacional Colegio Santa Catalina Labouré, ingresó a la carrera docente en el mes de julio de 2022, lo que implicó comenzar a pagar las nuevas remuneraciones establecidas por la Ley N°20.903, debiendo para ello, modificar los distintos estipendios remuneracionales que integraban la liquidación de remuneraciones del personal docente, ajustando los valores hora base que se pagaban previo al ingreso a la carrera docente de acuerdo a lo prescrito en el artículo 35 del Estatuto Docente.

Agrega, que, si bien el valor hora en el sueldo base podría haber sido superior al establecido actualmente en la nueva estructura remuneracional, en ningún caso fue en desmedro de los trabajadores, puesto que las diferencias fueron absorbidas primeramente por los cálculos de los demás estipendios remuneracionales y posteriormente, de existir un remanente se pagaba mediante la planilla complementaria adicional, tal como lo indica el dictamen N|2093/036 de 2021, lo anterior, sobre la base de lo dispuesto en el artículo trigésimo tercero transitorio de la Ley N°20.903.

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

El Párrafo 3º de las disposiciones transitorias de la Ley N°20.903, denominado “Transición para los profesionales que se desempeñan en el sector particular subvencionado y establecimientos regidos por el decreto ley N°3.166, de 1980, regula la transición entre el anterior régimen de remuneraciones y el nuevo.

En efecto, el artículo trigésimo tercero transitorio de la Ley N°20.903, 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 transscrito se desprende que el legislador estableció una regla especial de protección de las remuneraciones de los docentes que se desempeñan en establecimientos particulares subvencionados y en establecimientos técnicos profesionales, que impide que dichos trabajadores perciban al incorporarse al Sistema de Desarrollo Profesional Docente, una remuneración mensual inferior de aquella que estaban percibiendo con anterioridad a su incorporación al referido sistema.

Asimismo, se creó un beneficio denominado Remuneración Complementaria Adicional cuyo objeto es reconocer y pagar las diferencias de remuneraciones que puedan producirse si la nueva estructura de remuneraciones que establece el Sistema de Desarrollo Profesional supone ingresos menores para los docentes.

Seguidamente, para efectos de determinar la existencia y monto de dicho beneficio, se debe comparar la remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso del docente del Sistema de Desarrollo

Profesional Docente con aquella que percibirá el docente de acuerdo a lo establecido en el artículo 84 del Estatuto Docente.

Sobre la materia, la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida en el Dictamen N°2093/036 de 23.08.2021, señala:

“(...) a los profesionales de la educación de que se trate, al ingresar al SDP, tendrán derecho, si concurren los requisitos previstos al efecto, a percibir: la Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional, la Asignación de Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios, la Bonificación de Reconocimiento Profesional, la Bonificación de Excelencia Académica, en los términos establecidos en la ley. Ello es, sin perjuicio de otras remuneraciones de origen convencional que puedan acordar las partes después del ingreso al SDP.

Asimismo, los docentes de que se trata tendrán derecho a percibir, una vez incorporados al SDP, otros emolumentos establecidos en la ley los que, por no haber sido derogados por la Ley N°20.903, forman parte del nuevo sistema de remuneraciones, como la Remuneración Básica Mínima Nacional. (...)”.

Por su parte, el Dictamen N°582/22 de 20.04.2023, pronunciamiento que Aclara, complementa y rectifica la doctrina establecida en el Dictamen N°2093/036 de 23.08.2021, señala:

“(...) el valor hora que debe reflejarse para calcular la remuneración promedio en análisis es aquel que efectivamente percibía el docente durante los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso al SDP, sea este igual o superior al mínimo fijado por ley para la hora cronológica. Ello, atendido que esa es la cantidad que percibía el docente, en virtud de su contrato individual de trabajo, con una periodicidad mensual, en los términos del artículo 172 del Código del Trabajo.

Es menester anotar, que el inciso 4º del artículo trigésimo tercero transitorio de la Ley N°20.903, establece que el derecho de los profesionales de la educación a percibir las remuneraciones establecidas en el artículo 84 del Estatuto Docente es incompatible con la percepción de cualquier monto que haya servido de base para determinar la existencia de la Remuneración Complementaria Adicional, incluso cuando no se genere esta.”

Precisa, el referido pronunciamiento que:

“en caso que no se genere remuneración complementaria adicional para el docente, igualmente debe suprimirse la diferencia que se pagaba por sobre la legal, no correspondiendo pagar, luego de ingresado al SDP, diferencia alguna por tal concepto. Lo anterior, toda vez que el inciso 4º del artículo 33º transitorio de la Ley N°20.903 dispone expresamente que el derecho del docente a percibir las asignaciones establecidas en el artículo 84 del Estatuto

Docente es '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.

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.”

De esta manera, la Remuneración Básica Mínima Nacional pactada en el contrato individual de trabajo, sea de monto igual o superior al legal, debe ser considerada en el cálculo del promedio de las remuneraciones inmediatamente anteriores al ingreso del docente al Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

Seguidamente, el monto que le corresponderá percibir al docente una vez incorporado al Sistema de Desarrollo Profesional Docente por concepto de la Remuneración Básica Mínima Nacional es el fijado por ley.

Así, en el evento de haber pactado una Remuneración Básica Mínima Nacional de monto superior al legal, y en el evento de haberse generado Remuneración Complementaria Adicional, la diferencia superior a la legal debe ser imputada a dicha remuneración y en el caso de no haberse generado dicha remuneración complementaria, el mayor valor será absorbido por la nueva estructura de remuneraciones establecida en la ley N°20.903.

Ahora bien, con respecto a los beneficios pactados en los contratos colectivos, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida en el Dictamen N°2093/036 de 23.08.2021, señala:

“(...) la inclusión de los beneficios del contrato colectivo en el promedio de los seis meses determinaría que estos pasarían a ser incompatibles con el nuevo sistema remuneratorio, y, por tanto, no procedería su pago. Lo anterior haría perder sentido a la negociación colectiva, cuya razón de ser es, precisamente, mejorar las remuneraciones y condiciones laborales establecidas en la ley y en los contratos individuales de trabajo.

Conforme con lo expuesto, preciso es concluir que el beneficio de bienios pactado en el contrato colectivo por el cual se consulta, no debe ser incluido en el promedio de los seis meses anterior al ingreso al SDP, debiendo este pagarse de forma adicional a la nueva estructura de remuneraciones de la carrera docente por el periodo convenido en el instrumento colectivo.”

Seguidamente, el Dictamen N°582/22 de 20.04.2023, precisa que:

"Los beneficios pactados en un instrumento colectivo que no constituyen remuneración, al igual que aquellos que se pagan con una periodicidad superior a un mes, están excluidos de la base de cálculo de la remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso a la carrera docente, pero el empleador mantiene la obligación de pagarlos en la oportunidad correspondiente, por el periodo convenido en el respectivo instrumento colectivo."

Así, los beneficios pactados en los contratos colectivo, tanto aquellos que constituyen remuneración y son pagados mensualmente, como aquellos que no lo son , o que se pagan con una periodicidad superior a un mes, no forman parte de la base de cálculo del promedio de remuneraciones de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso del docente al Sistema de Desarrollo Profesional Docente, deberán pagarse de forma adicional a la nueva estructura de remuneraciones establecida por la ley N°20.903, por el periodo acordado en el instrumento colectivo.

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

1. El monto que le corresponderá percibir al docente una vez incorporado al Sistema de Desarrollo Profesional Docente por concepto de la Remuneración Básica Mínima Nacional es el fijado por ley.
2. Los beneficios pactados en los contratos colectivo deberán pagarse de forma adicional a la nueva estructura de remuneraciones establecida por la ley N°20.903, por el periodo acordado en el instrumento colectivo.

Saluda atentamente a Ud.,



GMS/CAS
Distribución
Jurídico
Partes