

Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E233204(245)2023  
E233204(180)2023

ORDINARIO N° 618 /

**ACTUACIÓN:**  
Aplica doctrina

**MATERIA:**  
Sistema de Desarrollo Profesional Docente.  
Remuneraciones. Instrumento colectivo.  
Establecimiento educacional particular  
subvencionado.

**RESUMEN:**  
1. El profesional de la educación que se incorpora al Sistema de Desarrollo Profesional Docente, continuará percibiendo la asignación o complemento de zona, y su monto se calculará sobre la base de 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.  
2. Esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado por tratarse de una materia controvertida que requiere de prueba y su ponderación, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia, conforme lo establece el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo.

**ANTECEDENTES:**  
1) Instrucciones de 29.08.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
2) Ordinario N°98 de 13.02.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho(S).  
3) Presentación de 13.09.2023, de Sindicato de Trabajadores N°2 de la empresa Corporación Educacional Colegios Concepción Ñuble. RSU 16010265.

**SANTIAGO,**  
10 SEP 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

**A: SINDICATO DE TRABAJADORES N°2 DE LA EMPRESA  
CORPORACIÓN EDUCACIONAL COLEGIOS CONCEPCIÓN ÑUBLE**

Mediante presentación del antecedente 3) expone que el establecimiento educacional particular subvencionado en el que se desempeñan ingresó al Sistema de Desarrollo profesional Docente en el mes de julio de 2023, lo que les ha generado algunas inquietudes y diferencias con su empleador, que solicita sean aclaradas por este Servicio, al tenor de lo siguiente:

1. ¿Si es correcto que en su nueva liquidación de sueldo en el Ítem Asignación de Zona vean disminuidos sus ingresos? (como ejemplo un socio de 44 hrs. de contrato recibía en el mes de junio \$144.481 y en el de julio recibió \$122.067, es decir, \$22.414 menos)

2. ¿Si resulta procedente que el empleador impute al pago del Bono de Antigüedad Interna, beneficio establecido en la cláusula cuarta del Capítulo Tercero del instrumento colectivo vigente, los montos percibidos por los trabajadores en el ítem ATDP (componente experiencia), pagando de esta forma la diferencia que resta para alcanzar el monto íntegro del Bono establecido en el instrumento colectivo, y si corresponde que en los casos en que el monto de la Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional sea superior al monto pactado para el Bono de Antigüedad Interna, el empleador no pague este último beneficio.

Agregan que en el contrato colectivo se acordó el pago de un bono de antigüedad externa y de un bono de antigüedad interna y que respecto del primero no existe problema con el pago.

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

Con el objeto de dar cumplimiento al principio de contradicción de los interesados se confirió traslado al empleador mediante Ordinario del antecedente 2), el que no fue respondido.

1. Con respecto a la primera pregunta, cabe señalar que la Ley N°20.903 "Crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y modifica otras normas", establece en el Párrafo 3° de sus disposiciones transitorias, 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", las normas que regulan el ingreso de los profesionales de la educación al Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

En ese contexto, el artículo trigésimo tercero transitorio de la Ley N°20.903, en su inciso 1° establece una regla especial de protección de las remuneraciones de los docentes que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados o de administración delegada que impide que dichos profesionales de la educación perciban al incorporarse al Sistema de Desarrollo Profesional Docente una remuneración mensual inferior de aquella que estaban percibiendo con anterioridad al ingreso al Sistema de Desarrollo.

Para dichos efectos se creó la Remuneración Complementaria Adicional, cuyo propósito es reconocer y pagar las diferencias de remuneraciones que puedan producirse si la nueva estructura de remuneraciones que establece el Sistema de Desarrollo profesional Docente supone ingresos menores para el profesional de la educación.

Así, el artículo trigésimo tercero transitorio de la Ley N°20.903, en sus incisos 2°, 3° y 4°, dispone:

"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."

De esta forma, para determinar la existencia y monto de la Remuneración Complementaria Adicional se debe comparar la remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente que percibía el docente con aquella que percibirá al momento de su ingreso de acuerdo a lo prescrito en el artículo 84 del Estatuto Docente.

En el evento que la remuneración promedio sea superior a aquella que le corresponda percibir en el nuevo sistema, dicha diferencia constituirá el monto de la Remuneración Complementaria Adicional.

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 trata, al ingreso 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. Así se desprende de lo informado por el CPEIP en su Ordinario N° 10/729 de 31.05.2018, del antecedente 16) del presente informe. "

Precisa este Servicio en el Dictamen N°582/22 de 20.04.2023, que la expresión "en los términos establecidos en la ley" significa considerar para cada asignación el monto establecido por el legislador.

Asimismo, para los efectos del cálculo de la remuneración promedio de los últimos seis inmediatamente anteriores al ingreso del establecimiento educacional al Sistema de Desarrollo profesional Docente, el referido pronunciamiento señala que se debe considerar toda cantidad que perciba el docente cuya periodicidad de pago sea mensual; que no se encuentre expresamente excluida por el legislador en los incisos 1° y 2° del artículo 172 del Código del Trabajo; excluyendo también las que no constituyan remuneración en los términos del inciso 2° del artículo 41 del citado cuerpo legal; tampoco se deben considerar aquellas asignaciones expresamente excluidas, esto es, la Asignación Variable por Desempeño Individual, la Asignación de Excelencia Pedagógica, la Bonificación de Excelencia y la Asignación por Desempeño en Condiciones Difíciles.

Ahora bien, aplicando lo expuesto a la Asignación de Zona o Complemento de Zona, cabe señalar que este estipendio se encuentra establecido en el inciso 6° del artículo 5 transitorio del Estatuto Docente, que prescribe:

"En las localidades donde la subvención estatal a la educación se incremente por concepto de zona conforme a lo establecido en el artículo 11 del decreto con fuerza de ley N°5, del Ministerio de Educación, de 1992, la remuneración básica mínima nacional se complementará con una cantidad adicional, que se pagará con cargo a dicho incremento, y en un porcentaje equivalente al de este mismo. Este complemento adicional no implicará aumento de la remuneración básica mínima nacional ni de ninguna asignación que perciban los profesionales de la educación."

Por su parte, el artículo 11 del D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, "Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1996, sobre Subvención del Estado a Establecimientos Educacionales", establece:

"El valor unitario por alumno fijado de acuerdo con los artículos 9, 25 y 35, se incrementará en el porcentaje de asignación de zona establecido para el sector fiscal, según sea la localidad en que esté ubicado el establecimiento."

De las disposiciones legales transcritas se desprende que la asignación o complemento de zona beneficia a los profesionales de la educación que se

desempeñan en establecimientos educacionales que perciben una subvención de acuerdo a lo establecido en el D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación.

El pago de la referida asignación se encuentra condicionada a la circunstancia de que los profesionales de la educación laboren en localidades en las que la subvención estatal se incremente por concepto de zona de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 del D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, de lo que se deriva que para estos efectos se aplican los porcentajes establecidos en el D.L. N°249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, "Fija escala única de sueldos para el personal que señala".

El monto de la asignación o complemento de zona se determina en cada caso aplicando a la Remuneración Básica Mínima Nacional el porcentaje que asigna el D.L. N°249 a la localidad en que presta servicios el profesional de la educación.

De esta forma, dicha asignación se traduce en una cantidad adicional a la remuneración básica mínima nacional, que se paga mensualmente con cargo a un incremento de la subvención fiscal, si los profesionales de la educación prestan servicios en una localidad del país que, de derecho a tal beneficio, de acuerdo a lo establecido en el D.L. N°249 y según el porcentaje que en el mismo se establece, asignación que al no encontrarse expresamente excluida por el legislador a la luz de lo dispuesto en el artículo trigésimo tercero transitorio de la Ley N°20.903, reúne los requisitos para ser incluida en el cálculo de la remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso de los profesionales de la educación al Sistema de Desarrollo profesional Docente.

De lo anterior, se deriva que, incorporado el profesional de la educación al Sistema de Desarrollo Profesional Docente, continuará percibiendo la asignación o complemento de zona, y su monto se calculará sobre la base de 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.

2. Con respecto a la segunda pregunta, cabe señalar que la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida en el Dictamen N°2093/36 de 23.08.2021, pronunciamiento complementado por el Dictamen N°582/22 de 20.04.2023, señala que el bienio pactado en el contrato colectivo aun cuando se trate de un estipendio que los profesionales de la educación perciben mensualmente no corresponde que sea incluido para la determinación de la remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso al SDP, puesto que ello significaría que dicho beneficio debería ser suprimido como tal, para pasar a formar parte de la remuneración complementaria adicional, lo que deviene en que el instrumento colectivo perdería parte de su contenido, reduciendo el piso a los beneficios de mayor extensión de un mes y a las condiciones de trabajo, lo que no resulta procedente puesto que si bien dicho beneficio se encuentra acotado en el tiempo, al igual que los demás beneficios de carácter mensual pactados en el contrato colectivo, está garantizado por el piso de la negociación colectiva establecido en el artículo 336 inciso 1° del Código del Trabajo, debiendo, por tanto, el empleador pagar dicho beneficio de forma adicional a la nueva estructura de remuneraciones de la carrera docente por el período convenido en el contrato colectivo.

En el mismo orden de ideas, el Dictamen N°582/22 de 20.04.2023, señala que igual criterio se aplica respecto de los beneficios pactados en un instrumento colectivo que no constituyen remuneración como también respecto de aquellos que se pagan con una periodicidad que excede de un mes.

Ahora bien, tenido a la vista el contrato colectivo de 20.12.2022 celebrado por la Corporación Educacional Colegio Concepción-Ñuble y el Sindicato N°2 de Trabajadores del Colegio Concepción de Chillán, consta que las partes acordaron en el Capítulo III, denominado, "Remuneraciones, Asignaciones y Beneficios", numerales tercero y cuarto, lo siguiente:

CUARTO: "Bono de Antigüedad Interna

El Bono de Antigüedad interna se incrementará con los nuevos bienios, los que se calcularán en un 6,66% del sueldo base a la fecha del cumplimiento de éste, pasando a formar parte del bono que se reajustará de acuerdo al IPC.

Los funcionarios contratados al 31 de diciembre de 2012 y/o que pertenezcan al Sindicato, mantendrán como tope, el reconocimiento de 15 bienios internos.

Los funcionarios que sean contratados a partir del 01 de enero de 2013 tendrán el mismo tratamiento de reconocimiento de Bienios Internos anteriormente detallado, pero tendrán un tope de 15 Bienios Internos.

Se deja constancia que los bienios internos serán reemplazados por los bienios que reconocerá y pagará la Carrera Docente una vez que esté en aplicación para la Institución Colegio Concepción de Chillan"

De la cláusula transcrita se desprende que las partes acordaron que el bono de antigüedad interna se incrementará con los nuevos bienios, monto que ascenderá a un 6,6% del sueldo base a la fecha de cumplimiento del bienio, el que formará parte del bono y se reajustará de acuerdo al IPC.

Asimismo, pactaron que los trabajadores contratados al 31.12.2012 y/o que se encuentren afiliados al sindicato mantendrán como limite el reconocimiento de 15 bienios internos y aquellos contratados a partir del 01.01.2013 tendrán el mismo tratamiento de reconocimiento de bienios que aquellos contratados al 31.12.2012 con un tope de 15 bienios internos.

Además, en dicha estipulación las partes dejaron constancia que los bienios internos serían reemplazados por los bienios que reconocerá y pagará la carrera docente una vez que dicha normativa resulte aplicable al establecimiento educacional.

Sobre al particular y conforme se señalara en el numeral 1) de esta respuesta, los profesionales de la educación que se desempeñen en un establecimiento particular subvencionado que ingresa al Sistema de Desarrollo Profesional Docente tendrán derecho a percibir, de concurrir los requisitos exigidos por la ley, la Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional, Asignación de Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios, Bonificación de Reconocimiento Profesional establecida en la Ley N°20.158, Bonificación de Excelencia Académica, como también, mantendrán su derecho a percibir aquellos emolumentos establecidos en la ley que no fueron derogados por la Ley N°20.903 como es, la Remuneración Básica Mínima Nacional.

Lo anterior, no impide que luego del ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente, las partes acuerden el pago de otras remuneraciones.

Ahora bien, tratándose de la Asignación de Experiencia, entendida como un porcentaje de la Remuneración Básica Mínima Nacional, que la incrementa en un 3,38% por los primeros dos años de servicio docente y 3,33% por cada dos años adicionales, debidamente acreditados, con un tope y monto máximo de 50% de la Remuneración Básica Mínima Nacional para aquellos profesionales que totalicen 30 años de servicios, cabe señalar que, esta se encuentra regulada en el artículo 48 del Estatuto Docente, precepto aplicable únicamente a los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal.

En efecto, tratándose de los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos particulares subvencionados, el derecho a percibir dicha asignación siempre ha tenido un origen convencional, lo anterior, tanto en el antiguo sistema de remuneraciones docentes, como en la nueva estructura de remuneraciones creada por la Ley N°20.903 conforme se desprende del citado artículo 84 del Estatuto Docente.

Seguidamente, tratándose de la Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional es pertinente resaltar que se trata de una remuneración nueva, incorporada por la Ley N° 20.903, que se encuentra establecida en el artículo 49 del Estatuto Docente, cuyas letras a), b) y c), se reproducen:

"El profesional de la educación tendrá derecho a percibir una Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional, cuyo monto mensual se determinará en base a los siguientes componentes:

- a) Componente de Experiencia: Se aplicará sobre la base de la remuneración básica mínima nacional que determine la ley y consistirá en un porcentaje de esta, correspondiente a un 3,38% por los primeros dos años de servicio docente y un 3,33% por cada dos años adicionales, debidamente acreditados, con un tope y monto máximo de 50% de la remuneración básica mínima nacional para aquellos profesionales que totalicen 30 años de servicios.
- b) Componente de Progresión: Su monto mensual dependerá del tramo en que se encuentra el docente y los bienios de experiencia profesional que tenga, y su valor máximo corresponderá al siguiente para un contrato de 44 horas y 15 bienios:

Tramo Profesional Inicial	Tramo Profesional Temprano	Tramo Profesional Avanzado	Tramo Profesional Experto I	Tramo Profesional Experto II
\$13.076	\$43.084	\$86.714	\$325.084	\$699.593

Lo dispuesto en el párrafo anterior se aplicará en proporción a las horas establecidas en las respectivas designaciones o contratos, para aquellos profesionales de la educación que tengan una designación o contrato inferior a 44 horas cronológicas semanales, y en proporción a sus correspondientes bienios para aquellos que tengan una experiencia profesional inferior a 15 bienios.

- c) Componente fijo: Los profesionales de la educación reconocidos en los tramos profesional avanzado, experto I o experto II, tendrán derecho a percibir una suma complementaria cuyo monto mensual dependerá del tramo en que se encuentra el docente y su valor máximo corresponderá a los siguientes valores para un contrato de 44 horas cronológicas semanales:

Tramo Profesional Avanzado	Tramo Experto I	Tramo Experto II
\$90.000	\$125.000	\$190.000

De la disposición legal transcrita se desprende que la Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional es un monto diferenciado que se determina de acuerdo al tramo de desarrollo profesional logrado por cada docente, y cuyos componentes son:

1) Componente de experiencia, corresponde a un 3,38% de la Renta Básica Mínima Nacional en el primer bienio y 3,33% cada dos años adicionales.

2) Componente de progresión, monto que depende del tramo en que se encuentra el docente y los valores máximos para un contrato de 44 horas y 15 bienios son: Inicial: \$14.315; Temprano: \$47.170; Avanzado: \$ 94.936; Experto I: \$355.910; Experto II: \$765.931 y,<sup>1</sup>

3) Componente fijo, monto a que tienen derecho los profesionales reconocidos en los tramos Avanzado, Experto I o Experto II, cuyos valores máximos para un contrato de 44 horas son de \$98.534, \$136.853 y \$208.016, respectivamente.<sup>2</sup>

Ahora bien, aplicando lo señalado precedentemente a la materia en consulta, en la que, de acuerdo a lo relatado por la organización sindical, el empleador imputó el Bono de antigüedad interna contenido en la cláusula cuarta del contrato colectivo al componente experiencia de la Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional, lo anterior fundado en lo acordado por las partes en el párrafo final de la cláusula cuarta del contrato colectivo, en la que dejaron constancia que los bienios internos serían reemplazados por los bienios que reconociera y pagara la Carrera Docente una vez que esté en aplicación para la Institución Colegio Concepción de Chillán, se observa que existe una controversia sobre la imputabilidad del bono de antigüedad interna, situación que no es posible dilucidar administrativamente toda vez que ello requiere la admisión de pruebas y su ponderación, materia que escapa a la competencia de este Servicio y que debe ser resuelta por los Tribunales de Justicia.

En efecto, el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, dispone:

"Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

- a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;"

De la disposición legal citada se infiere que será de competencia de los Juzgados de letras del Trabajo las cuestiones que se susciten entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos

<sup>1</sup> Los montos actualizados al año 2023 se pueden consultar en el link <https://www.cpeip.cl/asignaciones-carrera-docente-2023/>  
<sup>2</sup> Los montos actualizados al año 2023 se pueden consultar en el link <https://www.cpeip.cl/asignaciones-carrera-docente-2023/>

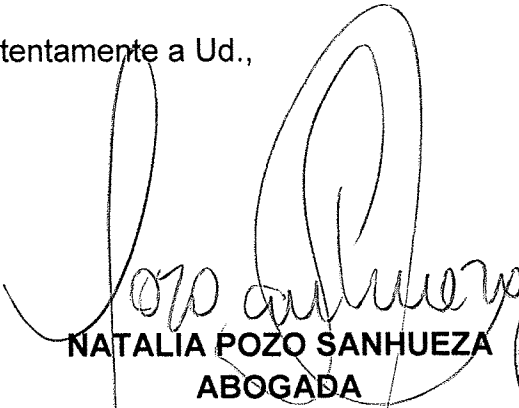


convencionales que detalla, esto es, toda controversia o materia discutible entre las partes que exija un detenido estudio, prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente.


En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia invocada, cumpro con informar a usted:

1. El profesional de la educación que se incorpora al Sistema de Desarrollo Profesional Docente, continuará percibiendo la asignación o complemento de zona, y su monto se calculará sobre la base de 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.
2. Esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado por tratarse de una materia controvertida que requiere de prueba y su ponderación, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia, conforme lo establece el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,

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



  
**MGC/CAS**  
**Distribución**  
-Jurídico  
-Partes  
-Control