

ORDINARIO N°: 670

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Competencia Dirección del Trabajo. Asunto controvertido. Tribunales de Justicia.

RESUMEN:

Este Servicio 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.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 15.09.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Derivación por Gesdoc de 08.08.2025, del Gabinete del Director del Trabajo.
- 3) Presentación de 07.04.2025 de don [REDACTED] en representación de Fundación Educacional Santo Tomás de Curicó
- 4) Ordinario N°141 de 14.03.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 5) Ordinario N°745 de 13.11.2024, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 6) Presentación de 23.10.2024, del Sindicato Empresa Trabajadores Colegio Santo Tomás Curicó.

SANTIAGO,

26 SEP 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SRES. SINDICATO EMPRESA TRABAJADORES COLEGIO SANTO TOMÁS CURICÓ

Mediante presentación del antecedente 6), ustedes han solicitado un pronunciamiento que determine si se ajusta a derecho la eliminación del "bono sustitutivo de gratificación" y del "bono colegio subvencionado" o "bono colegio", ambos pactados en los contratos individuales de trabajo de algunos educadores afiliados a la organización sindical, y cuyos reajustes fueron acordados en un convenio colectivo de trabajo cuya vigencia se inició con posterioridad al ingreso del establecimiento educacional particular subvencionado al Sistema de Desarrollo Profesional Docente (SDP), también conocido como carrera docente.

Precisan que el bono sustitutivo de gratificación sería en una cantidad de dinero equivalente al monto que percibían los trabajadores por concepto de anticipo mensual de gratificación legal (calculada de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo), en la época en que el empleador estaba constituido como persona jurídica con fines de lucro. En 2018, con la transformación del sostenedor en una persona jurídica sin fines de lucro por mandato de la Ley N°20.845 -de Inclusión Escolar que Regula la Admisión de los y las Estudiantes, Elimina el Financiamiento Compartido y Prohíbe el Lucro en Establecimientos Educacionales que Reciben Aportes del Estado- este bono se mantuvo para aquellos docentes que percibían gratificación, pero no fue acordado con los dependientes contratados después de marzo de la anualidad anotada.

Por su parte, el "bono colegio" corresponde a un pago mensual negociado individualmente por los docentes del establecimiento, por lo que cada profesional de la educación percibía una cantidad distinta.

Añaden, que las partes suscribieron un convenio colectivo de trabajo cuya vigencia comenzaba el 02.08.2024, en el que se pactó la reajustabilidad anual de los bonos ya señalados según la variación de IPC, correspondiendo el primer reajuste en abril de 2025. Sin embargo, los trabajadores se percataron que en las liquidaciones de remuneración de agosto de 2024 no se pagaron los bonos que reclaman. Consultaron al empleador, quien habría señalado que esos emolumentos se habrían absorbido por la carrera docente.

Argumentan al efecto, que la intención de las partes fue mantener dichos beneficios para reajustarlos anualmente, tal como consta en la cláusula del instrumento colectivo y que ambos bonos subsisten en los contratos individuales de trabajo de los afiliados que los pactaron, sin que exista modificación convencional en orden a eliminarlos.

Dando cumplimiento al principio de contradictoriedad de los interesados se confirió traslado al empleador, quien respondió mediante presentación del antecedente 3).

Al respecto señala que en julio de 2024 el establecimiento educacional ingresó al Sistema de Desarrollo Profesional Docente, por lo que el empleador se encuentra obligado a transformar la estructura remuneratoria de sus educadores. Añade, que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 33° transitorio de la Ley N°20.903 tanto el bono sustitutivo de gratificación como el bono colegio fueron

considerados para calcular la remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso al SDP lo que significó, por expreso mandato del legislador, que estos beneficios desaparecieran por ser incompatibles con las asignaciones reguladas por dicho sistema. Con todo, cualquier diferencia que exista entre el antiguo sistema y el nuevo debe pagarse mediante la remuneración complementaria adicional, por lo que los docentes no han sufrido ningún perjuicio en el monto de sus remuneraciones.

Señala, también, que la postulación del establecimiento al SDP se realizó en agosto de 2022, asignándoseles un cupo de ingreso mediante Resolución Exenta N°6.558 de 21.12.2022 de la Subsecretaría de Educación. Durante el año 2023 informó a los profesionales de la educación que la fundación que representa había sido seleccionada para ingresar a la carrera docente, por lo que el cambio de sistema remuneratorio para los educadores estaba en conocimiento de sus trabajadores.

Sobre lo consultado, cumple recordar, en primer término, que la incorporación de los establecimientos educacionales particulares subvencionados y técnicos profesionales de administración delegada al Sistema de Desarrollo Profesional Docente fue gradual, en un proceso dividido en dos etapas: la primera de carácter voluntaria para los sostenedores o administradores de los establecimientos, conforme a los cupos de docentes que se dispongan para ello; y la segunda de carácter obligatoria para los restantes sostenedores o administradores señalados en el artículo vigésimo sexto transitorio.

En lo que interesa al presente informe, es posible anotar, que el artículo vigésimo quinto transitorio de la Ley N°20.903 dispone:

“La primera etapa comenzará el año 2017 y finalizará el año 2025, y en ella será voluntaria la adscripción de los sostenedores o administradores al Sistema de Desarrollo Profesional Docente de sus respectivos profesionales de la educación, pudiendo optar, para estos efectos, con todos los docentes de su dependencia, a los cupos de docentes que anualmente disponga el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas de conformidad al artículo siguiente”.

Por su parte, el inciso 1° del artículo vigésimo sexto transitorio de la misma norma previene:

“Corresponderá al Ministerio de Educación disponer anualmente, durante el período señalado en el artículo anterior, el número total de cupos para profesionales de la educación que ingresarán al Sistema de Desarrollo Profesional Docente. Dichos cupos serán determinados según disponibilidad presupuestaria, por medio de una resolución que deberá ser visada por la Dirección de Presupuestos”.

Finalmente, los incisos 1° y 4° del artículo vigésimo noveno transitorio de la Ley N°20.903 establecen, respectivamente:

“Los profesionales de la educación dependientes de establecimientos educacionales de sostenedores adjudicatarios de los cupos señalados en el artículo anterior deberán rendir los instrumentos establecidos en el artículo 19 K del decreto con fuerza de ley N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, a partir del año siguiente a la adjudicación de los cupos respectivos”.

“Antes del 31 de marzo del año subsiguiente a la adjudicación de los cupos respectivos, la Subsecretaría de Educación, a través del Centro, dictará una resolución en la cual señalará el tramo asignado y el bienio que corresponda a dichos profesionales de la educación, la que surtirá sus efectos, para todos los efectos legales, en el mes de julio del mismo año”.

Sobre las disposiciones citadas, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha señalado, en el Dictamen N°204/5 de 03.02.2022:

“De la normativa transcrita es posible inferir, que los profesionales de la educación, cuyos empleadores postularon y se adjudicaron cupos del SDP, ingresan a la carrera docente cuando la Resolución de la Subsecretaría de Educación respectiva que les asigna un tramo y determina sus bienios surte sus efectos, lo que, por disposición expresa del legislador, ocurre en el mes de julio del año subsiguiente a la adjudicación del cupo por parte del empleador”.

Aplicando lo expuesto al caso que se analiza, y de los documentos tenidos a la vista consta que el sostenedor postuló al Sistema de Desarrollo Profesional en agosto de 2022 y que se le asignó un cupo en la carrera docente mediante Resolución Exenta N°6.558 de diciembre de 2022, de la Subsecretaría de Educación.

Así, los profesionales de la educación del establecimiento debieron evaluarse, mediante la rendición los instrumentos regulados en el artículo 19K del Estatuto Docente, a partir del año 2023 para ser asignados a un tramo del desarrollo profesional docente y determinar los bienios que correspondían a cada uno de ellos, mediante Resolución de la Subsecretaría de Educación, la que surtiría sus efectos en julio de 2024, esto es, antes del inicio de la vigencia del convenio colectivo en el que se pactó la reajustabilidad de bono sustitutivo de gratificación y del bono colegio.

Con el ingreso a la carrera docente comienzan a regir, para los educadores del respectivo establecimiento, las derogaciones y modificaciones realizadas por la Ley N°20.903 a las asignaciones y beneficios pecuniarios de los profesionales de la educación, es decir, se materializa el cambio del sistema remuneratorio que los educadores tenían, antes de ingresar al SDP, por el nuevo sistema que estableció el legislador.

Dicho cambio de sistema remuneratorio opera de pleno derecho, tal como ha señalado la jurisprudencia administrativa de este Servicio en el Dictamen N°2.093/36 de 23.08.2021:

“Ahora bien, 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’.

“Por tanto, si bien el legislador no estableció formalidad alguna para efectos de implementar la nueva estructura de remuneraciones a contar del ingreso de los

docentes al SDP, sus comprobantes de remuneraciones deberán reflejar la nueva estructura de estas, debidamente desglosadas, aun cuando al docente respectivo le asista el derecho a percibir exclusivamente las asignaciones establecidas en la ley (Aplica criterio contenido en el Dictamen N°3.75/31 de 26.01.2000)".

Ahora bien, para evitar que este nuevo sistema significara una disminución de las remuneraciones que percibían los docentes el legislador estableció, en el artículo trigésimo tercero transitorio de la Ley N°20.903, una asignación que denomina "Remuneración Complementaria Adicional" para reconocer y pagar las diferencias que puedan producirse si la nueva estructura que establece el SDP supone ingresos menores para el docente de que se trate.

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".

Sobre la disposición legal citada, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha indicado, en lo pertinente, en el Dictamen N°582/22 de 20.04.2023:

"Como es dable advertir de la norma transcrita, para determinar la existencia y, eventualmente, el monto de la Remuneración Complementaria Adicional es

menester comparar la 'remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente', con aquella que será percibida al ingreso a la carrera docente. La diferencia entre ambas constituye el monto de la Remuneración Complementaria Adicional, en el evento que las remuneraciones del antiguo sistema representen una suma superior a la que le corresponde recibir al docente cuando ingresa al SDP.

"Al efecto, los incisos 2º y 3º del artículo transcrito establecen la forma en que debe calcularse la remuneración promedio a que alude la norma. Para ello, debe estarse a lo dispuesto en los incisos 1º y 2º del artículo 172 del Código del Trabajo y al inciso 2º del artículo 41 del mismo cuerpo legal, sin considerar las asignaciones excluidas de ese cálculo consignadas en el artículo octavo transitorio de la Ley N°20.903. (...)

"En suma, para calcular la remuneración promedio a que se refiere el artículo trigésimo tercero transitorio, de la Ley N°20.903, debe considerarse: toda cantidad que perciba el docente cuya periodicidad de pago sea mensual; que no se encuentre expresamente excluida por el legislador en los incisos 1º y 2º del artículo 172 del Código del Trabajo; excluyendo también las que no constituyan remuneración en los términos del inciso 2º del artículo 41 del citado cuerpo legal; y no deben considerarse la Asignación Variable por Desempeño Individual, la Asignación de Excelencia Pedagógica, la Bonificación de Excelencia y la Asignación por Desempeño en Condiciones Díficiles. (...)

"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".

Pues bien, de acuerdo con la consulta planteada por la organización sindical, tanto el bono sustitutivo de gratificación como el bono colegio fueron pactados en los contratos individuales de trabajo de los docentes, correspondiendo a beneficios percibidos y pagados de forma mensual y no son de aquellos excluidos por el legislador para calcular la existencia y monto de la Remuneración Complementaria Adicional.

Por ello, ambos emolumentos debieron incluirse entre los beneficios que sirven de base para calcular la remuneración promedio de los educadores de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente. Su inclusión en dicha base de cálculo los transforma, según dispone el inciso 4º del artículo trigésimo tercero transitorio, ya citado, en incompatibles con la percepción de las asignaciones remuneratorias de la carrera docente, incluso si no se genera remuneración complementaria adicional.

Precisado lo anterior, es menester anotar, que en el convenio colectivo suscrito el 10 de junio de 2024 se acordó, en lo que interesa:

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA OCTAVA: REAJUSTE POR VARIACIÓN DE ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR.

"1) Docentes: En el mes de abril de cada año, la Fundación aplicará respecto de todos los trabajadores Docentes afectos al presente Convenio, un reajuste equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, o el que haga sus veces, habida entre el 1 de abril del año anterior y el 31 de marzo del año en que se efectúe el reajuste

respectivo. El referido reajuste se aplicará a cada uno de los siguientes conceptos pactados expresamente en sus contratos de trabajo, si el trabajador tuviere:

“- Bono sustitutivo de gratificación.

“- Bono colegio subvencionado.

“El reajuste antes mencionado se aplicará sobre el monto de los bonos señalados, vigente al 31 de marzo del año respectivo”.

Como es dable advertir, las partes pactaron una obligación positiva del empleador en orden a reajustar los bonos ya señalados, pese a que, con anterioridad a ese acuerdo, no podían sino saber que los emolumentos sobre los que se calcularía el reajuste serían incompatibles con la nueva estructura de remuneraciones y, por lo tanto, no podían percibirlos. En efecto, la Ley N°20.903 fue publicada en el Diario Oficial el 01.04.2016 y la interpretación por parte de este Servicio de la normativa aplicable en la especie es también previa a la suscripción del convenio colectivo, ya que está comprendida, principalmente, en los Dictámenes N°s 2.093/36 de 23.08.2021 y 582/22 de 20.04.2023.

De ello se desprende que existe una controversia en lo que quisieron acordar las partes del instrumento colectivo al establecer una cláusula como la transcrita, señalando los trabajadores que las partes quisieron mantener subsistentes los bonos por los que consulta, mientras que el empleador sostiene que dicho pacto no puede afectar nueva estructura de las remuneraciones docentes al ingreso al SDP, señalando la incompatibilidad de las bonificaciones.

De este modo, es posible señalar, que esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de una materia controvertida entre las partes cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales de Justicia. En efecto, el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, establece:

“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”.

Respecto de la disposición legal citada, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha indicado, en su Ordinario N°1.863 de 10.06.2020, que:

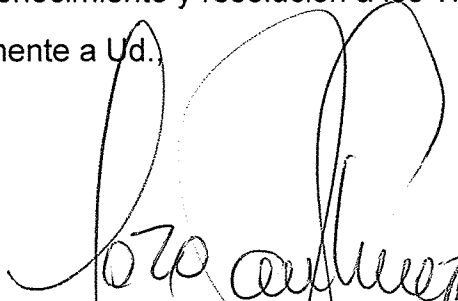
“serán de competencia privativa de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se susciten entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, esto es, toda controversia o materia discutible entre partes que exija un detenido estudio, prueba y ponderación para ser resuelta adecuadamente, previo desarrollo de un procedimiento fijado en la misma ley.

“De esta manera, y atendido que, en la especie, existe controversia entre las partes respecto a las circunstancias anotadas, preciso es convenir que aquellas deberán proceder a probar sus respectivas posiciones a través de los procedimientos y medios probatorios que franquea la ley, no procediendo que este Servicio emita un pronunciamiento sobre el particular”.


En consecuencia, en base a la normativa citada, cumplo con informar, que este Servicio 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.

Saluda atentamente a Ud.,


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




MGC/KRF
Distribución
- Jurídico
- Partes
- Control

