



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes
en Derecho.
E213267(2087)2023

ORDINARIO N°: 713 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina

MATERIA:

Ley N°20.903. Ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente. Contrato colectivo.

RESUMEN:

1.Los beneficios pactados en el contrato colectivo que no constituyen remuneración como es el reajuste de acuerdo al porcentaje de variación del IPC devengado en el semestre inmediatamente anterior, al igual que aquellos que se pagan con una periodicidad superior al mes, están excluidos por el legislador del cálculo de la remuneración promedio de los seis meses anteriores al ingreso a la carrera docente, por tanto, el empleador se encuentra obligado a pagar dicho reajuste en los términos acordados por el periodo convenido en el contrato colectivo.

2.Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento en los términos por usted propuestos por existir una contradicción manifiesta en su consulta.

ANTECEDENTES:

- 1)Instrucciones de 30.09.2025, de Jefa Departamento Jurídico(S).
- 2)Instrucciones de 05.08.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3)Ordinario N°1278 de 04.10.2023, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho(S).
- 4)Ordinario N°1277 de 04.10.2023, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho(S)
- 5)Presentación de 23.08.2023, [REDACTED] en representación de Corporación Colegio Terraustral Oeste y Corporación Colegio Terraustral del Sol.

SANTIAGO, 23 OCT 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

**A: CORPORACIÓN COLEGIO TERRAUSTRAL OESTE
CORPORACIÓN COLEGIO TERRAUSTRAL DEL SOL**

Mediante presentación del antecedente 5) expone que el ingreso de los establecimientos educacionales al Sistema de Desarrollo Profesional Docente generó algunos inconvenientes al momento de aplicar los instrumentos individuales y colectivos de trabajo toda vez que los profesionales de la educación hasta antes de su incorporación a la carrera docente percibían un sueldo base de acuerdo al artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, y por ello, en los contratos colectivos de trabajo vigentes de ambos colegios se acordó el pago de un reajuste del sueldo base de acuerdo al Índice de Precios al Consumidor, reajuste que se aplica dos veces al año sin embargo con el ingreso de los docentes a la carrera docente, el sueldo base desaparece y es reemplazado por la Renta Básica Mínima Nacional(RBMN), la que es definida por ley y tiene un sistema de reajuste legal distinto al establecido por el IPC, situación que entra en conflicto con las disposiciones contenidas en los contratos colectivos.

Agrega que los docentes en el antiguo sistema de remuneraciones, además del sueldo base mensual, percibían una gratificación garantizada, situación que cambia con la nueva estructura de remuneraciones puesto que la gratificación convencional es superada y queda sin efecto atendida la Renta Básica Mínima Nacional, pasando a formar parte de la remuneración histórica del trabajador.

Solicita que este Servicio se pronuncie al tenor de las preguntas que se indican: 1. Confirmar si la cláusula de reajuste semestral del sueldo base establecida en los contratos colectivos es inaplicable a la nueva estructura remuneracional de los docentes atendido el hecho de que la renta base mínima nacional reemplaza al sueldo base y a que esta es reajustada con parámetros distintos al Índice de Precios al Consumidor y 2. Establecer si una gratificación convencional pactada en los contratos individuales de trabajo forma parte de la base de cálculo de las remuneraciones históricas en los términos del artículo 33 transitorio de la Ley N°20.903 y únicamente considerar el remanente existente entre dicha remuneración histórica y la RBMN como parte de la remuneración complementaria adicional.

Con el objeto de dar cumplimiento al principio de contradictoriedad de los interesados se confirió traslado al Sindicato de Trabajadores del Colegio Terraustral Oeste S.A. y al Sindicato de Empresa Colegio Terraustral del Sol, mediante Ordinario de los antecedentes 3) y 4), quienes no respondieron.

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

Como cuestión previa, 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 dichos establecimientos que impide que estos perciban al incorporarse al Sistema de Desarrollo Profesional Docente una remuneración mensual inferior de aquella que estaban percibiendo con anterioridad a su ingreso.

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 su inciso 2°, 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.

De la disposición legal transcrita se desprende que 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 al Sistema de acuerdo a lo prescrito en el artículo 84 del Estatuto Docente. Así, 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.

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

“(…) 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.

Precisado lo anterior, se procede a responder la consulta formulada:

1) Con respecto a la primera pregunta, cabe señalar que esta se funda en una premisa equivocada puesto que los profesionales de la educación que laboran en un establecimiento particular subvencionado conforme al D.F.L N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, se encuentran afectos a un estatuto especial que es el Estatuto Docente conforme lo dispone su artículo 1°, precepto que fija su ámbito de aplicación. Por su parte, el artículo 3 inciso 1°, del referido cuerpo legal, señala que dicho Estatuto regulará los requisitos, deberes, obligaciones y derechos de carácter profesional, comunes a todos los profesionales señalados en el artículo 1°, la carrera de aquellos profesionales de la educación de establecimientos del sector municipal incluyendo aquellos que ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en sus órganos de administración y el contrato de los profesionales de la educación en el sector particular, en los términos establecidos en el Título IV del Estatuto, referencia que debe entenderse efectuada al actual Título V, del Estatuto.

Así, dicho Estatuto contiene normas sobre remuneraciones como es la Remuneración Básica Mínima Nacional, que algunos individualizan como “sueldo base”, remuneración que no fue creada por el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, como usted sostiene, sino que es de aquellas que existían antes de la publicación de la Ley N°20.903, y que se mantuvo en el nuevo sistema, conforme lo señala el Dictamen N°2093/36 de 23.08.2021, al precisar que:

“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.”

Sobre la Remuneración Básica Mínima Nacional, el artículo 83 del Estatuto Docente, precepto que no ha sido modificado, ubicado en el actual Título V, del Estatuto, denominado “Del contrato de los profesionales de la educación en el sector particular”, en concordancia con lo establecido en el artículo 35, del citado cuerpo legal, dispone:

“El valor de la hora pactado en los contratos no podrá ser inferior al valor hora mínimo nacional vigente fijado por ley.

Por su parte, el artículo 5 transitorio del Estatuto Docente, inciso 4°, establece que el valor hora mínimo se reajustará cada vez y en el mismo porcentaje en que se reajuste el valor la Unidad de Subvención Educacional (USE), el que, a su vez, conforme lo establece el artículo 10 del D.F.L N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, se reajustará en cada oportunidad en que se otorgue un reajuste general de remuneraciones al sector público y en idéntico porcentaje.

De esta forma, la remuneración básica mínima nacional se determina multiplicando el valor mínimo de la hora cronológica que fije la ley para cada nivel

del sistema educativo por el número de horas para las cuales fue contratado el profesional de la educación. Sobre la materia, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida entre otros, en el Dictamen N°4975/85 de 05.10.2016, señala que:

“(...) ningún profesional de la educación del sector de que se trata puede percibir una remuneración básica nacional calculada sobre un valor hora inferior al mínimo fijado por ley, atendido que se trata de un derecho que por ser de carácter laboral debe estimarse irrenunciable, al tenor del inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo.”

Considerando que la reajustabilidad se estableció en relación al valor mínimo de la hora cronológica fijado por ley, cada vez que se otorgue un reajuste general de remuneraciones al sector público ello implicará un reajuste en igual oportunidad y porcentaje del valor mínimo de la hora cronológica, la que sirve de base para determinar la Remuneración Básica Mínima Nacional, reajuste que el empleador se encuentra obligado a aplicar en el evento que el profesional de la educación estuviera percibiendo un monto inferior al nuevo mínimo legal.

Lo anterior no obsta a que las partes hayan podido convenir en el contrato colectivo reajustes adicionales a aquellos establecidos por la ley, como es, el contenido en el artículo V del contrato colectivo de fecha 06.05.2021, celebrado entre la Corporación Colegio Terraustral del Sol y el Sindicato de Empresa Colegio Terraustral del Sol, en el que se acuerda que el sueldo base de los docentes será reajustado durante los meses de abril y octubre de cada año de acuerdo al porcentaje de variación del IPC devengado en el semestre inmediatamente anterior, beneficio que al no constituir remuneración al igual que aquellos que se pagan con una periodicidad superior al mes, están excluidos por el legislador del cálculo de la remuneración promedio de los seis meses anteriores al ingreso a la carrera docente, lo que deriva en que el empleador mantiene la obligación de pagarlos en los términos acordados por el periodo convenido en el contrato colectivo. En tal sentido se ha pronunciado este Servicio en el Dictamen N°582/22 de 20.04.2023.

2) Con respecto a la segunda pregunta, cabe señalar que la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros, en el Dictamen N°1912/46 de 05.05.2017, sostiene que:

“De este modo, considerando que tanto las Corporaciones Educativas como las Entidades Individuales por las cuales se consulta están constituidas como organizaciones que no persiguen fines de lucro forzoso es concluir, al tenor de la doctrina de este Servicio, que tal circunstancia las exime, en su calidad de sostenedoras de establecimientos educacionales, de la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores, al no reunirse la totalidad de los requisitos que conforme a lo ya expresado en párrafos que anteceden son necesarios para que opere el señalado beneficio legal.”

Lo anterior no obsta, que las partes puedan pactar el pago de una gratificación convencional garantizada.

Ahora bien, en el caso expuesto se observa que tanto el contrato colectivo celebrado por la Corporación Colegio Terraustral del Sol y el Sindicato de Empresa Colegio Terraustral del Sol, de fecha 05.05.2021 como aquél celebrado por la

Corporación Colegio Terraustral Oeste y el Sindicato de Trabajadores del Colegio Terraustral Oeste, de fecha 17.03.2022, contienen una cláusula sobre gratificación, cuyo texto es idéntico, situación que impide a este Servicio emitir un pronunciamiento en los términos por usted propuestos por existir una contradicción manifiesta en su consulta.

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

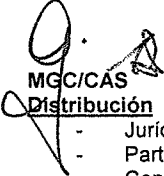
1. Los beneficios pactados en el contrato colectivo que no constituyen remuneración como es el reajuste de acuerdo al porcentaje de variación del IPC devengado en el semestre inmediatamente anterior, al igual que aquellos que se pagan con una periodicidad superior al mes, están excluidos por el legislador del cálculo de la remuneración promedio de los seis meses anteriores al ingreso a la carrera docente, por tanto, el empleador se encuentra obligado a pagar dicho reajuste en los términos acordados por el periodo convenido en el contrato colectivo.

2. Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento en los términos por usted propuestos por existir una contradicción manifiesta en su consulta.

Saluda atentamente a Ud.,


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





MGC/CAS
Distribución
- Jurídico
- Partes
- Control