

EDUCACIÓN

Grupo  BT **REVISTA**

BOLETÍN DEL TRABAJO

EDICIÓN
ENERO 2024 CHILE

**NUEVOS INCREMENTOS A PARTIR DEL
REAJUSTE DEL SECTOR PÚBLICO,
PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL EL 26 DE
DICIEMBRE DE 2023, LEY N° 21.647**

INCLUYE: BOLETÍN INFORMATIVO BOLETÍN ESTADÍSTICO

DIRECTOR Y REPRESENTANTE LEGAL

Ricardo Montero Mosquera

EDITORES

Boletín Laboral Ediciones SPA

COLABORADORES

Raúl Contreras Gómez

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Heyleen Flores Ramírez

EDICIÓN

ENERO 2024

Printed in Chile

©2023

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN

TOTAL O PARCIAL

Este volumen da cuenta de la recopilación de información sobre la Ley 21647 de Reajuste del Sector Público; además del incremento de la Unidad de Subvención USE y los beneficios que tendrán acceso trabajadores y trabajadoras de los establecimientos educacionales que impetran subvención estatal como Cooperadores de la Función Educativa del Estado de Chile.

Contenido

NUEVOS INCREMENTOS A PARTIR DEL REAJUSTE DEL SECTOR PUBLICO, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL EL 26 DE DICIEMBRE DE 2023; LEY N° 21.647

EDITORIAL	5
PRESENTACIÓN	6
I.- COMPONENTE UNIVERSAL DE LA REMUNERACION DOCENTE.....	8
RENDA BÁSICA MÍNIMA NACIONAL (RBMN)	8
ASIGNACIÓN DE ZONA	10
RENDA TOTAL MÍNIMA (RTM)	10
TABLA DE REMUNERACIÓN BÁSICA MÍNIMA NACIONAL (RBMN), EDUCACIÓN BÁSICA, ESPECIAL Y PÁRVULOS.....	11
TABLA DE REMUNERACIÓN BÁSICA MÍNIMA NACIONAL (RBMN), EDUCACIÓN MEDIA HC Y TP	11
VALOR HORA DOCENTE PARA EL PERIODO DICIEMBRE 2023 A NOVIEMBRE 2024	12
II.- COMPONENTES ESPECIFICOS DE LA REMUNERACION; LEY 20903, SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE (SDPS).....	13
BONO DE EXPERIENCIA DOCENTE	13
1.- ASIGNACIÓN DE EXPERIENCIA EN EL SECTOR MUNICIPAL Y PÚBLICO	13
ACREDITACIÓN DE LA EXPERIENCIA DOCENTE, SECTOR MUNICIPALIZADO, PÚBLICO.....	13
2.- ASIGNACIÓN DE EXPERIENCIA EN EL SECTOR PARTICULAR SUBVENCIONADO	13
ACREDITACIÓN DE LA EXPERIENCIA DOCENTE, SECTOR PARTICULAR SUBVENCIONADO.....	14
METODOLOGÍA DEL CÁLCULO DEL BONO DE EXPERIENCIA.	15
BONO DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL (BRP)	16
METODOLOGÍA DEL CÁLCULO DEL BONO DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL (BRP)	17
ASIGNACIÓN DE TRAMO DE DESARROLLO PROFESIONAL (ATDP)	20
METODOLOGÍA DEL CÁLCULO DE LAS ASIGNACIONES DE TRAMOS (ATDP).....	20
COMPONENTE DE EXPERIENCIA.....	21
COMPONENTE DE PROGRESIÓN.....	21
III.- COMPONENTES ESPECÍFICOS DE LA REMUNERACIÓN; LEYES 19.410 Y 19.933, NO ADSCRITO AL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE (SDPS)	23
PLANILLA COMPLEMENTARIA.....	23
ASIGNACIÓN POR DESEMPEÑO EN CONDICIONES DIFÍCILES	23
IV.- OTRAS CONSIDERACIONES RELEVANTES EN LAS REMUNERACIONES DOCENTES	24
BONIFICACIÓN DE EXCELENCIA ACADÉMICA.....	24
CONSIDERACIONES PARA LOS DESCUENTOS A LAS REMUNERACIONES.....	25

CONCEPTOS DE COLACIÓN Y MOVILIZACIÓN DE LOS DOCENTES	26
LOS CONTRATOS DE REEMPLAZO UNA HERRAMIENTA EXCLUSIVA DEL ESTATUTO DOCENTE	26
V.- BONOS Y AGUINALDOS CONTEMPLADOS EN LA LEY DE REAJUSTE DE DICIEMBRE 2023 A NOVIEMBRE DE 2024	27
VI.- BOLETÍN INFORMATIVO ENERO 2024	31
VII.- CARTOLA DE VALORES EDUCACIONALES AÑO 2023	33
VIII.- DIRECTORIO DE PUBLICACIONES EDUCACIONALES AÑO 2023	37

EDITORIAL

Para las instituciones cooperadores de la función educativa, la subvención escolar constituye la base de los recursos de origen fiscal y que se entrega vía transferencia durante el año, descongelado a partir del reajuste del sector público de cada año, que propenderá a crear, mantener y ampliar establecimientos educacionales, especialmente en lo referido a las remuneraciones del personal.

Dicho de otro modo, los docentes regidos por la ley 19.070 que laboran en las corporaciones Municipales, Servicios Locales, Administración Delegada y Particulares Subvencionados, perciben el reajuste del sector público en el mismo porcentaje, porque de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 60, 65, y 5° transitorio, inciso 4°, de la ley 19.070, en relación con los artículos 1° y 10 de la ley 19.715, y del artículo 10, del D.F.L. N° 5, de 1992, actual N° 2, de Educación, de 1998 y artículos 1°, 10 y 13 de la ley 19.715, deben incrementarse en dicho porcentaje el valor mínimo de la hora cronológica que sirve de referencia para determinar la Remuneración Básica Mínima Nacional (RBMN) de los profesionales de la educación.. Por su parte, de manera indirecta, se verán incrementadas la asignación de Experiencia, Los tramos de la Carrera de Desarrollo Profesional Docente, la Asignación de Responsabilidad Directiva Técnico Pedagógica, la Asignación de Zona y la Asignación de Desempeño en Condiciones Difíciles, y los incrementos pertinentes en las otras leyes como la 19410 y 19933 en Colegios Particulares Subvencionados aún no adscritos a *“Carrera Docente”*.

Los incrementos de reajustes son beneficios directos a todas las instituciones acreditadas ante el Ministerio de Educación y cuyo Reconocimiento Oficial, les faculta el derecho a impetrar la subvención General y otras en igual proporción como la Subvención Especial Preferencial (SEP) y el Programa de Integración Escolar (PIE).

El director

NUEVOS INCREMENTOS A PARTIR DEL REAJUSTE DEL SECTOR PÚBLICO, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL EL 26 DE DICIEMBRE DE 2023; LEY N° 21.647

© Dr. Raúl Contreras Gómez,
Asesor Educacional Grupo Boletín del Trabajo

Resumen:

Para las instituciones cooperadoras de la función educativa, la subvención escolar constituye la base de los recursos de origen fiscal y que se entrega vía transferencia durante el año, descongelado a partir del reajuste del sector público de cada año, que propenderá a crear, mantener y ampliar establecimientos educacionales, especialmente en lo referido a las remuneraciones del personal.

La Unidad de Subvención (USE) se reajusta en diciembre de cada año, cuando se reajusta los sueldos al sector público, y en el mismo porcentaje se procede con cada uno de los ítem remuneracionales y los establecidos por el Mineduc de acuerdo a las leyes vigentes.

Abstrac:

For the cooperating institutions of the educational function, the school subsidy constitutes the base of the resources of fiscal origin and that is delivered via transfer during the year, unfrozen from the readjustment of the public sector of each year, which will tend to create, maintain and expand educational establishments, especially with regard to staff salaries.

The Subsidy Unit (USE) is readjusted in December of each year, when salaries are readjusted to the public sector, and in the same percentage, each of the remuneration items and those established by the Mineduc are applied in accordance with current laws.

PRESENTACIÓN:

Al iniciar estas líneas para establecer una cultura apropiada a la remuneración educacional, debemos establecer algunos criterios básicos para entender e interpretar desde la norma, o sea, desde el Código del Trabajo y desde el Estatuto Docente.

Desde el DFL 1 Código del Trabajo, que entendemos por remuneración; “esto es, definido como estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 10 del Código del Trabajo”. Entonces, debemos partir por la existencia de un Contrato de Trabajo, regulado por el Estatuto Docente y de manera supletoria por el Código del Trabajo, que supone la existencia ineludible de ciertos elementos: prestación de servicios, vínculo de subordinación y dependencia del trabajador en relación a su empleador y, finalmente, el pago de una determinada suma por tales servicios, que recibe el nombre de remuneración.

El pago de la remuneración es la principal obligación que asume el empleador además de proporcionar el trabajo para el cual el trabajador ha sido contratado. La remuneración en nuestra legislación reviste especial importancia, por lo cual el legislador se ha preocupado de dictar una serie de normas que tienden a su adecuada protección.

Desde el punto de vista educacional, solo abordaremos el concepto de sueldo, siendo definido como estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por periodos mensuales iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 2 del artículo 10 del Código del Trabajo.

De acuerdo a la definición legal para que un estipendio pueda ser calificado como sueldo, deben concurrir copulativamente los siguientes requisitos:

- ✓ Que se trate de un estipendio fijo.
- ✓ Que se pague en dinero.
- ✓ Que se pague en periodos iguales determinados en el contrato.
- ✓ Que responda a una prestación de servicios.

De esta manera, aun cuando las partes le den otra denominación, será sueldo todo pago que reúna los requisitos mencionados. La importancia de determinar el sueldo dentro de una remuneración que tiene varios componentes radica en que, por una parte, su monto no puede ser inferior al ingreso mínimo (salvo el caso de los trabajadores no afectos a jornada) y, por otra parte, debido al hecho de que el sueldo sirve de base para calcular beneficios tales como el sobresueldo u horas extraordinarias.

Desde la Ley N° 19.070, los contratos y remuneraciones, encuentran resguardos y unificación de criterios frente a las nuevas estructuras de interpretación de la función docente; desde la Ley 20845 comienza un nuevo equilibrio con el término del FICOM y la creación de instituciones sin fines de lucro, con ello comienza una nueva organización y administración de los recursos por conceptos de subvenciones, controlando la gestión económica de todos las instituciones que son parte del Reconocimiento Oficial como Cooperadores de la función educativa del Estado de Chile.

Con la entrada en vigencia la Ley N° 20.903 en el sector Público y Municipal, la Carrera de Desarrollo Profesional Docente en el sector Subvencionado se ha ido incrementando de manera gradual, lo que ha servido como base para el sistema educacional para ordenar os ingresos proyectados y un ordenamiento sostenido a partir del SUELDO BASE DOCENTE, denominado RENTA BASICA MINIMA NACIONAL, cuya ordenación nos trae una nueva estructura de remuneraciones con un valor de \$ **18.333.-** para los Docentes y Educadoras de Educación Básica, Educación Parvularia y Educación Parvularia y de \$ **19.290.-** para Educación Media HC/TP, con esos valores estructuramos el Sueldo Base; nos entrega una estructura rígida y se ordena para el pago de la ASIGNACION DE EXPERIENCIA, cuidando que existe una diferencia entre el 100% del sector Público y solo de un 50% para el sector subvencionado.. Entonces, es importante hacer un detalle de los conceptos a cancelar desde diciembre de 2023, hasta noviembre de 2024, hasta que sean entregados los próximos valores del reajuste del sector público y con el Desarrollo Profesional se implementará un crecimiento sustantivo de las remuneraciones.

I.- COMPONENTE UNIVERSAL DE LA REMUNERACIÓN DOCENTE

RENDA BÁSICA MÍNIMA NACIONAL (RBMN)

Es el producto resultante de multiplicar el número de horas de contrato de cada profesional por el valor mínimo de la hora cronológica fijada por la ley para el nivel de Educación Básica o de Educación Media, según corresponda.

Artículo 35° del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación. El valor mínimo de la hora cronológica fue establecido por el artículo quinto transitorio del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, los cuales se reajustan cada vez y en el mismo porcentaje que se reajusta la Unidad de Subvención Educacional.

TABLA N°1: VALORES HORA DOCENTES BASICA Y EDUCADORAS 2024

Horas de Contrato	Valor Hora Mensual
44	806652
43	788319
42	769986
41	751653
40	733320
39	714987
38	696654
37	678321
36	659988
35	641655
34	623322
33	604989
32	586656
31	568323
30	549990
29	531657

Horas de Contrato	Valor Hora Mensual
22	403326
21	384993
20	366660
19	348327
18	329994
17	311661
16	293328
15	274995
14	256662
13	238329
12	219996
11	201663
10	183330
9	164997
8	146664
7	128331

28	513324
27	494991
26	476658
25	458325
24	439992
23	421659

6	109998
5	91665
4	73332
3	54999
2	36666
1	18333

Fuente: Departamento de Educación, Grupo Boletín del Trabajo

TABLA N°2: VALORES HORA DOCENTE MEDIA 2024

Horas de Contrato	Valor Hora Mensual
44	848760
43	829470
42	810180
41	790890
40	771600
39	752310
38	733020
37	713730
36	694440
35	675150
34	655860
33	636570
32	617280
31	597990
30	578700
29	559410

Horas de Contrato	Valor Hora Mensual
22	424380
21	405090
20	385800
19	366510
18	347220
17	327930
16	308640
15	289350
14	270060
13	250770
12	231480
11	212190
10	192900
9	173610
8	154320
7	135030

28	540120
27	520830
26	501540
25	482250
24	462960
23	443670

6	115740
5	96450
4	77160
3	57870
2	38580
1	19290

Fuente: Departamento de Educación, Grupo Boletín del Trabajo

ASIGNACIÓN DE ZONA

Es un complemento de la RBMN a que tienen derecho los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos que reciben subvención del Estado de acuerdo al DFL N° 2, de 1996, en los casos en que dichos servicios se efectúen en algunas de las localidades del país en que la subvención estatal de educación se incremente por concepto de zona. Constituye remuneración, es imponible, no afecta el monto de las restantes asignaciones y procede imputarlo a la Remuneración Total Mínima.

Son beneficiarios, los profesionales de la educación del sector municipal y particular subvencionado.

La Dirección del Trabajo, se ha pronunciado a través del portal, que la asignación de zona que establece el artículo 5 transitorio de la ley 19.070 es un complemento de la remuneración básica mínima nacional que tienen derecho a percibir aquellos profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos subvencionados de acuerdo al DFL N° 2, de 1996, en los casos en que dichos servicios se efectúen en algunas de las localidades del país en que la subvención estatal de educación se incremente por concepto de zona. Los docentes beneficiados son los municipales y los que trabajan en los establecimientos particulares subvencionados, excluyéndose del beneficio el personal docente de los establecimientos técnicos profesionales regidos por el DL N° 3.166, de 12980 y el particular pagado. Finalmente, cabe agregar que el beneficio en comento constituye remuneración, es imponible, no afecta el monto de las asignaciones que procede pagar en conformidad con el Estatuto Docente y, por último, procede imputarlo a la Remuneración Total Mínima.

RENTA TOTAL MÍNIMA (RTM)

Se considera remuneración total mínima las contraprestaciones en dinero que deben percibir los profesionales de la educación de establecimientos municipales, particular subvencionados o de administración delegada, que no podrá ser inferior a **\$862.612.-** mensuales, a partir del **Decreto 130, promulgado el 31 de enero de 2023**, para quienes tengan una designación o contrato de 44 horas cronológicas semanales o a la correspondiente proporción para quienes tengan una designación menor de horas cronológicas en sus respectivas designaciones o contratos.

Se considerará que constituyen remuneración total las contraprestaciones en dinero que deban percibir los profesionales de la educación de sus empleadores, con excepción de las siguientes: la asignación de reconocimiento por docencia en establecimientos de alta concentración de alumnos prioritarios; las remuneraciones por horas extraordinarias; y aquellas que no correspondan a contraprestaciones de carácter permanente, entre las que se cuentan: la Bonificación de Excelencia del artículo 15 de la ley N° 19.410; la Asignación de Excelencia Pedagógica de los artículos 14 y 15 de la ley N° 19.715; la Asignación Variable por Desempeño Individual del artículo 17 de la ley N° 19.933; y, la Asignación por Desempeño Colectivo del artículo 18 de la ley N° 19.933.

Dicha remuneración total mínima es imponible y tributable.

NOTA: En los meses de enero de cada año, el valor de la Remuneración Total Mínima (RTM), se reajustará en la variación que experimente el IPC determinado por el INE entre los meses de enero a diciembre del año inmediatamente anterior.

Se encuentra establecida en el artículo 62 del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

RENDA TOTAL MÍNIMA (DOCENTE)

DECRETO N°130. PUBLICACIÓN: 11 DE SEPTIEMBRE DE 2023 Y SU PROMULGACIÓN ES DEL 31 DE ENERO DE 2023.

Artículo primero: Fijase el monto de la Remuneración Total Mínima para el año 2022, en la suma de \$862.612, para los profesionales de la educación que integren una dotación docente o que se desempeñen en establecimientos educacionales subvencionados conforme al decreto con fuerza de ley N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, o cuya administración fue delegada en virtud del decreto ley N°3.166, de 1980.

Artículo segundo: Establéese la siguiente tabla de cálculo de la Remuneración Total Mínima en pesos, correspondiente al año 2023-2024, para aquellos profesionales de la educación que tengan una designación o contrato inferior a 44 horas cronológicas semanales:

Horas Cronológicas Semanales	Remuneración Total Mínima (en pesos)	Horas Cronológicas Semanales	Remuneración Total Mínima (en pesos)
44	862.612	22	431.306
43	843.007	21	411.701
42	823.402	20	392.096
41	803.798	19	372.492
40	784.193	18	352.887

39	764.588	17	333.282
38	744.983	16	313.677
37	725.376	15	294.072
36	705.773	14	274.467
35	686.169	13	254.863
34	666.564	12	235.258
33	646.959	11	215.653
32	627.354	10	196.048
31	607.749	9	176.443
30	588.145	8	156.839
29	568.540	7	137.234
28	548.935	6	117.629
27	529.330	5	98.024
26	509.725	4	78.419
25	490.120	3	58.814
24	470.516	2	39.210
23	450.911	1	19.605

Fuente: Decreto 130, septiembre de 2023

VALOR HORA DOCENTE PARA EL PERIODO DICIEMBRE 2023 A NOVIEMBRE 2024

De acuerdo al inciso 4° del artículo 5 transitorio de la ley N° 19.070, el valor mínimo de la hora cronológica debe ser reajustado cada vez y en el mismo porcentaje en que se reajusta el valor de la Unidad de Subvención Educacional (USE), Unidad que a su vez se debe reajustar en cada oportunidad en que se otorgue un reajuste general de remuneraciones al sector público y en igual porcentaje, según así lo dispone el artículo 10 del DFL N°2, de 1998 del Ministerio de Educación. De esta forma, aplicando el reajuste otorgado al sector público mediante la ley N°21.647, publicada en el Diario Oficial el 26 de diciembre de 2023, el cual es de 4,3%, los valores para el período diciembre 2023 a noviembre 2024 son los siguientes:

- ✓ **\$ 18.333** imponibles para los profesionales de la educación de enseñanza prebásica, básica y especial.
- ✓ **\$ 19.290** imponibles para los docentes de educación media humanístico-científica y técnico profesional.

II.- COMPONENTES ESPECÍFICOS DE LA REMUNERACIÓN; LEY N° 20.903, SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE (SDPS)

BONO DE EXPERIENCIA DOCENTE

1.- ASIGNACIÓN DE EXPERIENCIA EN EL SECTOR MUNICIPAL Y PÚBLICO

De acuerdo a lo previsto en el artículo 48 de la ley 19.070, Estatuto Docente, la asignación de experiencia se aplica sobre la remuneración básica mínima nacional que determine la ley, y consiste en un porcentaje de ésta, que la incrementa 6,76% por los primeros dos años de servicio docente y 6,66% por cada dos años adicionales, debidamente acreditados, con un tope máximo de 100% de la remuneración básica mínima nacional para aquellos profesionales que totalicen 30 años de servicios. Ahora bien, toda vez que se trata de acreditar años efectivos de servicios para tener derecho al beneficio en comento, no procede considerar para los efectos del reconocimiento de años de servicios docentes, que dan derecho a la asignación de experiencia, los períodos de enero y febrero por efecto del beneficio de la prórroga, contemplado para el sector municipal en el artículo 75 del Código del Trabajo.

ACREDITACIÓN DE LA EXPERIENCIA DOCENTE, SECTOR MUNICIPALIZADO, PÚBLICO

De acuerdo a lo establecido en La obligación de pagar la asignación de experiencia nace para la corporación municipal cuando el docente entrega los antecedentes que acreditan sus años de experiencia como tal. Se trata de un beneficio mensual en dinero, percibido en función de sus años de servicio en la educación y cuyo monto es determinado sobre un porcentaje de un 6.76% sobre la remuneración básica mínima nacional por los primeros dos años de servicio docente y un 6,6% por cada dos años adicionales, con un tope de 100% de la citada remuneración básica, para aquellos docentes con 30 o más años de servicio.

2. - ASIGNACIÓN DE EXPERIENCIA EN EL SECTOR PARTICULAR SUBVENCIONADO

De acuerdo a lo previsto en el artículo 48 de la ley 19.070, Estatuto Docente, la asignación de experiencia se aplica sobre la remuneración básica mínima nacional que determine la ley, y consiste en un porcentaje de ésta, que la incrementa 3,38% por los primeros dos años de servicio docente y 3,33% por cada dos años adicionales, debidamente acreditados, con un tope máximo de 50% de la remuneración básica mínima nacional para aquellos profesionales que totalicen 30 años de servicios. Ahora bien, toda vez que se trata de acreditar años efectivos de servicios para tener derecho al beneficio en comento, no procede considerar para los efectos del reconocimiento de años de servicios docentes, que dan derecho a la asignación de experiencia, los períodos de enero y febrero por efecto del beneficio de la prórroga, contemplado para el sector municipal en el artículo 75 del Código del Trabajo

ACREDITACIÓN DE LA EXPERIENCIA DOCENTE, SECTOR PARTICULAR SUBVENCIONADO

De acuerdo a lo establecido en la obligación de pagar la asignación de experiencia nace para el sector subvencionado cuando el docente entrega los antecedentes que acreditan sus años de experiencia como parte de la Ley 20903. Se trata de un beneficio mensual en dinero, percibido en función de sus años de servicio en la educación y cuyo monto es determinado sobre un porcentaje de un 3,38% sobre la remuneración básica mínima nacional por los primeros dos años de servicio docente y un 3,33% por cada dos años adicionales, con un tope de 50% de la citada remuneración básica, para aquellos docentes con 30 o más años de servicio.

Nota: Es importante que el Bono de Experiencia en el sector Municipal y Servicios Públicos se paga diferenciado como 50% como Experiencia y el otro 50% en la Asignación de Tramo de Desarrollo Profesional (ATDP) y en el sector subvencionado es solo parte de la ATDP para aquellos Docentes que se encuentran adscritos a la Carrera de Desarrollo Profesional.

TABLA BONO DE EXPERIENCIA, BIENIOS Y PORCENTAJES

AÑOS	BIENIOS	MUNICIPAL/SERV LOCAL			PARTICULAR SUBV.
		50%	50%	100%	50%
		EXPERIENCIA	ATDP		EXPERIENCIA
2	1	3.38	3.38	6.76	3.38
4	2	6.71	6.71	13.42	6.71
6	3	10.04	10.04	20.08	10.04
8	4	13.37	13.37	26.74	13.37
10	5	16.70	16.70	33.40	16.70
12	6	20.03	20.03	40.06	20.03
14	7	23.36	23.36	46.72	23.36
16	8	26.69	26.69	53.38	26.69
18	9	30.02	30.02	60.04	30.02
20	10	33.35	33.35	66.70	33.35
22	11	36.68	36.68	73.36	36.68
24	12	40.01	40.01	80.02	40.01
26	13	43.34	43.34	86.68	43.34
28	14	46.67	46.67	93.34	46.67
30	15	50.00	50.00	100	50.00

METODOLOGÍA DEL CÁLCULO DEL BONO DE EXPERIENCIA

Para calcular la experiencia docente, se debe tener a la vista el Sueldo Base o Renta Básica Mínima Nacional (RBMN) multiplicado por el factor en porcentajes según años de servicios del docente.

Para considerar la experiencia docente, se debe tener a la vista los años debidamente ejercidos en educación, por lo cual se debe acreditar con contratos, finiquitos o cartola de pagos de cotizaciones de AFP o Certificado de Experiencia Docente otorgados por empleadores anteriores o la Unidad de Control de las secretarías Ministeriales Regionales.

Ejemplo: Acá presentamos un ejercicio basado en un Docente de Educación Media, titulado, con 18 años de servicio debidamente acreditados, que desempeña sus funciones en un Liceo Científico Humanista subvencionado, con un contrato de 44 horas.

CÁLCULO DEL BONO DE EXPERIENCIA (BIENIOS)

Tabla de Bienios (hasta el 50%) Subvencionados/Municipal

Años	Bienios	%
2	1	3.38
4	2	6.71
6	3	10.04
8	4	13.37
10	5	16.70
12	6	20.03
14	7	23.36
16	8	26.69
18	9	30.02
20	10	33.35
22	11	36.68
24	12	40.01
26	13	43.34
28	14	46.67
30	15	50

EJEMPLO:

Un Docente con 18 años de servicio, le corresponden 9 bienios, por lo tanto, de acuerdo a la Tabla de Factores, corresponde a un 30,02 % de su RBMN

EN RESUMEN:

Si es un Docente de 44 horas de Enseñanza Media, su RBMN es de \$ 848.760, por lo tanto, para calcular su EXPERIENCIA se debe:

Multiplicar 848.760 /X 30,02 por lo cual obtenemos 25479775,2/100, obtenemos una EXPERIENCIA DE \$ 254.798.-

PROCESO DE ACREDITACIÓN PARA ACCEDER A LA ASIGNACION DE EXPERIENCIA

Este certificado, no reconoce los años ejercidos por el interesado en los establecimientos señalados. Esto debe acreditarse con una carta que señale las impositores de AFP o INP, o bien con los contratos y finiquitos.

Estos documentos deben ser presentados a la corporación municipal de la comuna donde trabajó para recibir la asignación.

El trámite se realiza en Santiago, si se trata de Escuelas Fiscales debe solicitarlo en el nivel central del Ministerio de Educación ubicado en Alameda 1371.

Si se trata de Escuelas Particulares o Particulares subvencionadas en la Secretaría Ministerial que corresponda. Si es de Santiago, en la Oficina de Atención Ciudadana Ubicada en Fray Camilo Henríquez 262, Santiago. Se cuenta con registro hasta el año 2008 si es de regiones y hasta 2009 si corresponde a la Región Metropolitana.

Si es posterior a estos años, deberá gestionarlo directamente con el Sostenedor del establecimiento.

BONO DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL (BRP)

Es un beneficio que forma parte de las remuneraciones, que permite a los docentes percibir un monto mensual por concepto de título y un complemento por concepto de mención, que se pagan proporcionalmente según las horas de contrato, con un tope de 30 horas.

Acceden a este beneficio en su componente título los profesionales de la educación que cuentan con título profesional 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 cumplan con los requisitos especiales establecidos por la Ley N°20.158.

Acceden a este beneficio en su componente mención los profesionales de la educación que acrediten que cuentan con una mención asociada a su título o que dicha mención corresponde a un subsector de aprendizaje o un nivel educativo. Los profesionales de la educación que sólo cuenten con el título tendrán derecho únicamente al componente base o título de la bonificación. No obstante, los docentes que hayan obtenido el título en escuelas normales tendrán derecho al total de la bonificación.

Los docentes deberán acreditar, ante el sostenedor, que están en posesión de los títulos profesionales y/o diplomas de mención que los habiliten para recibir la bonificación.

NOTA: *Para revisar más sobre este beneficio, se encuentra establecido en el artículo 54 del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, en conformidad a lo dispuesto en los artículos 1 a 9 de la ley N° 20.158 y los decretos N°s. 259 y 260, ambos de 2007, del Ministerio de Educación.*

METODOLOGÍA DEL CÁLCULO DEL BONO DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL (BRP)

Para calcular el Bono de Reconocimiento Profesional, para docentes que se desempeñen en establecimientos adscritos al nuevo Sistema de Desarrollo Profesional Docente, el monto máximo de esta asignación asciende a la cantidad de **\$ 322.136.-** mensuales por concepto de título y **\$ 107.381.-** mensuales por concepto de mención, para 30 o más horas de contrato. En los contratos inferiores a 30 horas se pagará la proporción correspondiente. Para el pago de horas menores a 30, se divide el factor total por título, dividido por 30 y multiplicado por horas de contrato.

BONO DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL (BRP) PERSONAL MUNICIPALIZADOS, AGENCIAS LOCALES DE EDUCACION PUBLICA y COLEGIOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS ADSCRITOS AL SDPD DESDE DICIEMBRE DE 2022 A NOVIEMBRE DE 2023

ASIGNACION DE TITULO	322.136.-
ASIGNACION POR MENCION	107.381.-
TOTAL, A PERCIBIR DE BRP	429.517.-

Para los docentes que aún no se encuentren adscritos a establecimientos regidos por el nuevo SDPD, el monto máximo de esta asignación asciende a la cantidad de **\$ 91.776.-** mensuales por concepto de título y **\$ 30.593.-** mensuales por concepto de mención, para 30 o más horas de contrato. En los contratos inferiores a 30 horas se pagará la proporción que corresponda. Para el pago de horas menores a 30, se divide el factor total por mención, dividido por 30 y multiplicado por horas de contrato.

Para los docentes que trabajan en ambos tipos de establecimientos, se calcula en primer lugar los montos de la BRP para el o los establecimientos que se encuentran regidos por el SDPD y, en caso, que éstos no completen 30 horas de contrato, se paga el remanente de horas hasta completar las 30 por los valores correspondientes a los establecimientos que no se encuentran regidos por el SDPD.

BONO DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL (BRP) PERSONAL ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS NO ADSCRITOS AL SDPD DESDE DICIEMBRE DE 2022 A NOVIEMBRE DE 2023

ASIGNACION DE TITULO	91.776.-
ASIGNACION POR MENCION	30.593.-
TOTAL, A PERCIBIR DE BRP	122.369.-

Nota: Es importante considerar que los docentes deben realizar una declaración jurada simple al inicio del año escolar, cuando trabaje en más de un establecimiento, dejando constancia de las horas de contrato por RBD declarado.

TABLA DE CALCULO DEL BRP POR MODALIDAD
BRP EN CARRERA DE DESARROLLO PROFESIONAL 2024

HORAS	TITULO	MENCION	HORAS	TITULO	MENCION
44	322136	107381	22	236233	78746
43	322136	107381	21	225495	75167
42	322136	107381	20	214757	71587
41	322136	107381	19	204019	68008
40	322136	107381	18	193282	64430
39	322136	107381	17	182543	60849
38	322136	107381	16	171805	57261
37	322136	107381	15	161068	53690
36	322136	107381	14	150330	50111
35	322136	107381	13	139592	46532
34	322136	107381	12	132854	42952
33	322136	107381	11	118117	39373
32	322136	107381	10	110712	35793
31	322136	107381	9	96641	32215
30	322136	107381	8	85903	28635
29	311398	103802	7	75165	25056
28	300660	100222	6	64427	21476
27	289922	96643	5	53689	17897
26	279185	93064	4	42951	14317
25	266447	89484	3	32214	10738
24	257709	85905	2	21476	7159
23	246971	82325	1	10738	3579

Fuente: Departamento de Educacion, Grupo Boletín del Trabajo

BRP SIN CARRERA DE DESARROLLO PROFESIONAL 2024

HORAS	TITULO	MENCION		HORAS	TITULO	MENCION
44	91776	30593		22	67302	22435
43	91776	30593		21	64243	21415
42	91776	30593		20	61184	20395
41	91776	30593		19	58125	19376
40	91776	30593		18	55066	18356
39	91776	30593		17	52007	17336
38	91776	30593		16	48947	16316
37	91776	30593		15	45888	15296
36	91776	30593		14	42829	14277
35	91776	30593		13	39770	13257
34	91776	30593		12	36710	12237
33	91776	30593		11	33651	11217
32	91776	30593		10	30592	10198
31	91776	30593		9	27533	9178
30	91776	30593		8	24474	8158
29	88717	29573		7	21414	7138
28	85658	28553		6	18355	6119
27	82598	27532		5	15296	5099
26	79539	26514		4	12237	4079
25	76480	25494		3	9178	3059
24	73421	24474		2	6118	2040
23	70361	23455		1	3059	1019

Fuente: Departamento de Educacion, Grupo Boletín del Trabajo

ASIGNACIÓN DE TRAMO DE DESARROLLO PROFESIONAL (ATDP)

Es un monto diferenciado en conformidad al tramo de desarrollo profesional alcanzado por cada docente y que tiene por propósito promover el desarrollo profesional docente y reconocer los avances logrados en la carrera docente.

El monto de la Asignación por Tramo se determina en base a tres componentes:

- ✓ **Componente de experiencia**, cuyo monto es igual a la asignación de experiencia.
- ✓ **Componente de progresión**: monto que depende del tramo en que se encuentra el docente y sus valores máximos para un contrato de 44 horas y 15 bienios son:

Inicial: \$18.134.-; Temprano: \$59.758.-; Avanzado: \$120.268; Experto I: \$450.874.-; Experto II: \$970.300-

- ✓ **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:

Avanzado: \$124.825.-; Experto I: \$173.369.-; Experto II: \$263.520.-

***NOTA:** Estos valores, han sido reajustados de acuerdo a la Ley 21.405, publicada en el Diario Oficial, el día 28 de diciembre de 2022. Esta asignación es imponible y tributable y se reajusta por el mismo monto y en la misma oportunidad que el reajuste del sector público.*

METODOLOGÍA DEL CÁLCULO DE LAS ASIGNACIONES DE TRAMOS (ATDP)

La asignación por Tramo de Desarrollo Profesional corresponde a la suma de sus tres componentes:

- ✓ **Componente de experiencia**: $(3,38\% + (3,33\% \times (\text{cantidad de bienios} - 1))) \times \text{RBMN}$
- ✓ **Componente de progresión**: monto de progresión del tramo profesional que corresponda \times horas de contrato / 44 \times número de Bienios / 15
- ✓ **Componente fijo**: monto fijo del tramo profesional que corresponda \times horas de contrato / 44.

***NOTA:** Para mayor información, se puede revisar el Artículo 49° del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, modificado por Art. 1 N° 32 de la Ley 20.903.*

COMPONENTE DE EXPERIENCIA

Sólo en el sector municipalizado, en la Asignación de Tramo de Desarrollo Profesional, se paga el 50% restante por concepto de bienes, por lo tanto, se traspasa el mismo valor calculado en el primer paso de CALCULO DE LA EXPERIENCIA, según Tabla de Factores.

COMPONENTE DE PROGRESIÓN

Componente de progresión: monto que depende del tramo en que se encuentra el docente y sus valores máximos para un contrato de 44 horas y 15 bienes, para lo cual, se han asignado valores por tramo de desarrollo, por lo tanto, la ecuación final, se obtiene multiplicando la cantidad de bienes y las horas de contrato por los siguientes montos, dependiendo del tramo en que el docente se encuentre:

INICIAL	TEMPRANO	AVANZADO	EXPERTO I	EXPERTO II
\$ 18.134	\$ 59.758	\$ 120.268	\$ 450.874	\$ 970.300
Formula				
(Valor del tramo X horas de contrato / 44) = (Resultado X bienes / 15) = PROGRESION				

Ejemplo

Un Docente con 30 horas y 10 bienes; Tramo Avanzado, su cálculo se realizará de la siguiente forma:

$$\$ 120.268 \times 30 = 3608040 / 44 = 82001 \times 10 / 15 = \$ 54.667.-$$

Factor Avanzado X 30 horas

$$820010 / 15$$

$$\$ 54.667.-$$



Primer Paso

Se selecciona el VALOR DEL TRAMO y se multiplica por el número de horas contratadas, y el resultado se divide por el tope de horas permitidas a contratar, o sea, 44 horas

Segundo Paso

Del resultado obtenido del primer paso, se multiplica por el número de bienes del Docente, previamente declarados; del resultado obtenido, se divide por el tope de bienes (15) y se obtiene la PROGRESION.

Para determinar los componentes de progresión y fijo, en marzo de 2022 la Subsecretaría de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, dictará una resolución que asigna los tramos de Desarrollo Profesional Docente que corresponda conforme a su experiencia profesional. Dicha resolución será puesta en conocimiento oportuno de los profesionales de la educación a efectos de que puedan en tiempo y forma, interponer los recursos que la Ley N° 19.980 establece, en caso que así se requiera.

Para efectos de la jornada ordinaria de trabajo de los profesionales en relación con la mencionada asignación de tramo, se considerará un máximo de 44 horas semanales.

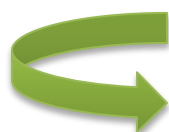
Componente de fijo: Es un componente que recibirán sólo los docentes que se encuentren en los tramos Avanzado, Experto I o Experto II y se cancelará de manera proporcional considerando solo las horas de contrato.

Los montos 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:

Avanzado: \$124.825.-; Experto I: \$173.369.-; Experto II: \$263.520.-

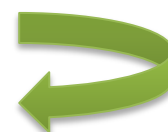
Esta asignación es imponible y tributable y se reajusta por el mismo monto y en la misma oportunidad que el reajuste del sector público.

AVANZADO	EXPERTO I	EXPERTO II
124.825	173.369	263.520



Tramo Avanzado \$ 124.825 / 44 = \$ 2.837

Factor resultado de 1 hora X Horas de Contrato



Primer Paso

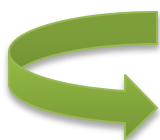
Se selecciona el VALOR DEL TRAMO y se divide por 44 como tope de las horas a contratar y se obtiene un valor referencial por 1 hora para ese tramo.

Segundo Paso

Del resultado obtenido del primer paso, el factor obtenido, se multiplica por el número de horas contratadas según sea el Docente. Así se obtiene el **Componente Fijo**.

Ejemplo:

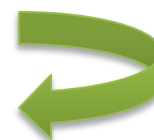
Docente de Educación Diferencial, con contrato de 36 horas Tramo Avanzado



Tramo Avanzado \$ 124.825 / 44 = \$ 2.837

\$ 2.837 X 36 = \$ 102.132

Factor de 1 hora X 36 = Componente fijo



III.- COMPONENTES ESPECÍFICOS DE LA REMUNERACIÓN; LEYES 19.410 Y 19.933, NO ADSCRITO AL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE (SDPS)

Se mantiene la estructura tradicional de la RBMN, dada por el valor hora asignado a los docentes según título y tipo de enseñanza, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 35° del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación. El valor mínimo de la hora cronológica fue establecido por el artículo quinto transitorio del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, los cuales se reajustan cada vez y en el mismo porcentaje que se reajusta la Unidad de Subvención Educacional.

PLANILLA COMPLEMENTARIA

Se aplica a los profesionales de la educación que tuvieran una remuneración total inferior a la Remuneración Total Mínima, quienes tienen derecho a percibir la diferencia como planilla complementaria para alcanzar la cantidad indicada.

La planilla complementaria tiene el carácter de imponible y tributable y será absorbida con futuros reajustes y otros incrementos de remuneraciones.

Son beneficiarios, todos los profesionales de la educación de establecimientos municipales, particulares subvencionados o de administración delegada cuya remuneración total sea inferior a la Remuneración Total Mínima. Si Remuneración Total Mínima es mayor que Remuneración total; entonces **Planilla Complementaria = Remuneración Total Mínima menos Remuneración total.**

ASIGNACIÓN POR DESEMPEÑO EN CONDICIONES DIFÍCILES

Vigente en los establecimientos no adscritos al Sistema de Desarrollo Profesional Docente, para lo cual, deben considerar lo estipulado en el Decreto Supremo 292, del 21 de agosto de 2002, teniendo como marco referente las siguientes indicaciones:

La asignación por desempeño en condiciones difíciles, "corresponderá a los profesionales de la educación que ejerzan funciones en establecimientos que sean calificados como de desempeño difícil por razones de ubicación geográfica, marginalidad, extrema pobreza u otras características análogas". Equivale a un porcentaje no superior al 30 % de la Remuneración Básica Mínima Nacional, que se otorga por un período de dos años a los docentes de establecimientos educacionales subvencionados que presentan mayores dificultades en el cumplimiento de sus funciones.

Respecto al procedimiento necesario para la ejecución material de estos recursos, este consideró los siguientes hitos:

Como antecedente; según Resolución Exenta N°5058 de fecha 07.09.17, se aprobó instructivo para la postulación a la Asignación de Desempeño en Condiciones Difíciles, para el periodo comprendido entre marzo del año 2018 - marzo del año 2020. El proceso de postulación se inició el 15 de octubre de 2017, como señala el Decreto Supremo de Educación N°292 de 2003 y culminó en el mes de

marzo 2018, fecha en que se dio inicio al pago de la asignación a los docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales particulares subvencionados seleccionados.

Las secretarías regionales Ministeriales, deberán informar a los sostenedores y directores de establecimientos educacionales sobre el proceso. Para postular a la asignación los sostenedores deben presentar dos formularios:

- ✓ Ficha de postulación, que contiene la declaración del establecimiento subvencionado, la que estará disponible en la página de comunidad escolar del Mineduc.
- ✓ Ficha Resumen del sostenedor Educacional, que contiene la nómina de los establecimientos de su dependencia que postularán al beneficio. Además, registra la existencia de la documentación de respaldo. Los Departamentos Provinciales enviarán a la Secretaría Ministerial de Educación los antecedentes de cada uno de los establecimientos postulantes a la asignación.

Para los establecimientos incorporados a Carrera Docente, fue Derogada por el Art. 1° N° 33 de la Ley N° 20.903, que modificó el artículo 50° del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación y la reemplazó por la Asignación de Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios.

Conforme al inciso final del artículo séptimo transitorio de la Ley N° 20.903, la asignación por desempeño difícil es incompatible con la asignación de reconocimiento por docencia en establecimientos de alta concentración de alumnos prioritarios. El profesional de la educación tendrá derecho a la de mayor monto, mientras tenga derecho a percibir ambas, a menos que opte expresamente, por lo contrario.

IV.- OTRAS CONSIDERACIONES RELEVANTES EN LAS REMUNERACIONES DOCENTES

BONIFICACIÓN DE EXCELENCIA ACADÉMICA

Esta bonificación se entrega trimestralmente a los establecimientos que hayan sido calificados como de excelente desempeño, seleccionados cada dos años sobre la base del sistema establecido en el artículo 16 de la Ley N° 19.410, que representan, a lo más, el 35% de la matrícula regional; dicha subvención se destina íntegramente a los profesionales de la educación que se desempeñan en ellos.

La bonificación sólo debe otorgarse a los profesionales de la educación que se encuentran en funciones en el respectivo colegio a la fecha del pago correspondiente.

Esta bonificación de excelencia es imponible y tributable y se percibe mientras el establecimiento reciba la subvención respectiva.

Son beneficiarios todos los profesionales de la educación pertenecientes a establecimientos que

hayan sido calificados como de excelente desempeño. No obstante, no podrán ser incluidos en la asignación de la bonificación, los profesionales de la educación que tengan una calificación deficiente. Aquellos que estén sometidos a sumario administrativo tendrán derecho a la bonificación, pero su pago sólo se hará efectivo en caso que sean absueltos o sobreesidos.

Para efectuar el pago, el 90% de los recursos que los sostenedores reciben trimestralmente por aplicación de la subvención del artículo 15 de la Ley N° 19.410, se divide por el número de horas cronológicas semanales de desempeño de los profesionales de la educación en los establecimientos seleccionados y el monto resultante se multiplica por el número de horas semanales de desempeño de cada profesional de la educación en dichos establecimientos.

Un 10% de los recursos entregados a los sostenedores deberá destinarse a otorgar incentivos remuneracionales especiales a los profesores que se hubieren destacado notablemente en su desempeño profesional. La forma de distribución la determinarán los profesionales de la educación de cada establecimiento seleccionado.

CONSIDERACIONES PARA LOS DESCUENTOS A LAS REMUNERACIONES

El artículo 58 del Código del Trabajo es la norma legal que regula los descuentos que pueden afectar las remuneraciones de los trabajadores. Así, en su inciso 1 el legislador ha señalado taxativamente los descuentos que el empleador está obligado a efectuar de las remuneraciones de sus trabajadores, a saber: a) los impuestos que las graven, b) las cotizaciones de la seguridad social, c) las cuotas sindicales, d) las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos, e) las cuotas de dividendos hipotecarios por compra de vivienda, y f) las cantidades indicadas por el trabajador para ser depositadas en cuenta de ahorro para la vivienda a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda, las que, en todo caso, no pueden exceder del 30% de su remuneración total.

Por su parte, el inciso 2 de la señalada norma legal permite descontar de las remuneraciones totales del trabajador sumas destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza hasta un máximo de 15% de su remuneración total, siempre y cuando exista acuerdo del empleador y el trabajador, que deberá constar por escrito. Finalmente, el inciso 3 del señalado artículo 58 prohíbe al empleador efectuar ciertos descuentos, entre los que se cuentan el arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica y otras prestaciones en especie o por multas no autorizadas en el respectivo reglamento interno de la empresa. La ley N° 20.425 (D.O. 13.02.2010) ha venido a modificar el Art. 58 del Código del Trabajo agregando los siguientes nuevos incisos:

"Asimismo, no podrá deducir, retener o compensar suma alguna por el no pago de efectos de comercio que el empleador hubiera autorizado recibir como medio de pago por los bienes suministrados o servicios prestados a terceros en su establecimiento.

La autorización del empleador, señalada en el inciso anterior, deberá constar por escrito, así como también los procedimientos que el trabajador debe cumplir para recibir como forma de pago los respectivos efectos de comercio.

En caso de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa sin que

haya mediado responsabilidad del trabajador, el empleador no podrá descontar de la remuneración del o de los trabajadores el monto de lo robado, hurtado, perdido o dañado.

La infracción a esta prohibición será sancionada con la restitución obligatoria, por parte del empleador, de la cifra descontada, debidamente reajustada, sin perjuicio de las multas que procedan de conformidad a este Código".

De esta forma, la norma legal recoge el denominado "principio de la ajenidad". En efecto, la doctrina de la Dirección del Trabajo ha señalado que los dependientes que prestan servicio en virtud de un contrato de trabajo, realizan sus funciones "por cuenta de otro" o "por cuenta ajena" lo que de acuerdo al principio de la ajenidad que caracteriza la relación jurídico laboral se traduce en que estos son simplemente una de las partes del contrato de trabajo, que tiene derecho a una remuneración y la obligación correlativa de prestar servicios, en tanto que el empleador estará obligado a pagar la respectiva remuneración y a adoptar todas las medidas de resguardo y de protección que garanticen el normal desempeño de las funciones que a aquellos les corresponde desarrollar, recayendo sobre él, esto es, sobre el empleador, el riesgo de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable, menos favorable o adverso de su gestión.

CONCEPTOS DE COLACIÓN Y MOVILIZACIÓN DE LOS DOCENTES

Los conceptos asignación de movilización y la asignación de colación son rubros no contemplados en la ley 19.070. No obstante, conforme al artículo 47 de dicho texto, las municipalidades pueden otorgar asignaciones especiales de incentivo profesional, entre las cuales podrían comprenderse pagos por los conceptos referidos, los que serían, en cualquier caso, imponibles.

LOS CONTRATOS DE REEMPLAZO UNA HERRAMIENTA EXCLUSIVA DEL ESTATUTO DOCENTE

De acuerdo a lo establecido por el artículo 70, inciso 5° del D.S. N° 453, de 1992, de Educación, Reglamento de la Ley 19.070, preceptúa que los docentes desempeñan un contrato de reemplazo cuando prestan servicios en un establecimiento para suplir a otro docente titular que no puede desempeñar su función cualquiera que sea la causa y mientras dure su ausencia. Por su parte, el artículo 35 de la ley 19.070 dispone que los profesionales de la educación tendrán derecho a una remuneración básica mínima nacional para cada nivel del sistema educativo, en conformidad a las normas que establezca la ley, a las asignaciones que se fijan en el Estatuto Docente, y sin perjuicio de las que se contemplen en otras leyes. De lo señalado anteriormente se desprende que el docente con contrato de reemplazo tiene derecho a todas las remuneraciones que se establecen para los docentes titulares y contratados, en la medida que cumpla con las exigencias que la referida ley establece para su pago. Ahora bien, el docente con contrato de reemplazo deberá convenir con su empleador el valor de la hora cronológica, el cual no podrá ser inferior al monto fijado por ley para el nivel del sistema educativo que le corresponda, lo que determinará el monto de la Remuneración Básica Mínima Nacional a que tendrá derecho y sobre la cual se calcularán los demás beneficios remuneratorios que otorga el Estatuto Docente cuya base de cálculo considera la referida remuneración básica, como, por ejemplo, asignación de zona, asignación de perfeccionamiento, asignación por desempeño en condiciones difíciles, asignación de experiencia, etc. Con todo,

deberá tenerse presente que tal profesional de la educación también tiene derecho a la Remuneración Total Mínima que se establece en el artículo 62 del referido Estatuto, proporcionalmente calculada en relación a una jornada completa. De esta manera, el docente con contrato de reemplazo que ha sido contratado para laborar algunas horas semanales de las que le corresponden al titular, tiene derecho a que sus beneficios remuneratorios sean calculados sobre la remuneración básica mínima nacional que le corresponda según el valor de la hora cronológica convenida. En otros términos, deberá multiplicarse el valor de la hora cronológica pactada por el número de horas cronológicas semanales para las cuales haya sido contratado el docente de reemplazo, lo que dará su remuneración básica mínima, sobre la cual deberán determinarse los demás beneficios que tienen como base de cálculo la remuneración básica mínima.

V.- BONOS Y AGUINALDOS CONTEMPLADOS EN LA LEY DE REAJUSTE DE DICIEMBRE 2023 A NOVIEMBRE DE 2024

El Ministerio de Hacienda informa que luego de dos semanas de negociaciones, hoy se alcanzó un acuerdo por el Reajuste del Sector Público 2023-2024, que contemplará un aumento de 4,3%. (Revisar Cartola de Valores 2023, adjunta)

Entre lo más se destaca para el sector educacional es

- ✓ Incremento de la Unidad de Subvención, cuyo valor quedó establecido como unidad de control en \$ 33.028,53
- ✓ Reajuste del Valor Hora Docente en las distintas modalidades.
- ✓ Incremento de otras subvenciones como SEP, PIE, Pro retención.
- ✓ Bono Especial (termino de Conflicto)
- ✓ Bono de Vacaciones
- ✓ Aguinaldo de Navidad 2023
- ✓ Aguinaldo de Fiestas Patrias 2024
- ✓ Bono de Escolaridad
- ✓ Incremento en los distintos tramos de la Carrera de Desarrollo Profesional
- ✓ Otros beneficios para otros actores educacionales.

MODELO DE ANEXO DE CONTRATO POR REAJUSTE DE REMUNERACIONES
ANEXO CONTRATO DOCENTE
LEY N° 20.903, DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE
NUEVA ESTRUCTURA DE REMUNERACIONES, REAJUSTE 2023-2024

En Santiago, a 01 de marzo de 2024, entre la **CORPORACIÓN EDUCACIONAL XXX**, RUT XXXX-0, con domicilio en calle _____ N° ____ de la comuna de _____, representada legalmente por Don (ña) **XXXXXXXXXX**, Chilena, estado civil, casada, cédula nacional de identidad N° XXXXXXXX-k, del mismo domicilio, correo _____:: en adelante **“el empleador”**, por una parte, y el Docente de _____, doña **XXXXXXXXX**, Rut XXXXXX-2, Nacionalidad Chilena, nacida el _____, de estado civil soltera, domiciliada en _____, Calle _____ N° _____, comuna de _____, correo _____ en adelante **“el trabajador”**, por otra parte, se conviene el siguiente Contrato de Trabajo de acuerdo al Artículo 5° y 11° del Código del Trabajo.

PRIMERO: A partir de la Ley de Reajustes según Ley 21526 del 28 de diciembre de 2022, las nuevas remuneraciones quedarán estructuradas de acuerdo al artículo 88 C del Estatuto Docente, estableciendo siguiente liquidación de remuneraciones:

HABERES (Imponibles y tributables)		MONTO \$
Horas de Contrato Año Lectivo 2024	44 horas	
SUELDO BASE	RBMN	
ZONA	%	
BONO DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL	TITULO	
	MENCION	
ASIGNACION DE TRAMO DE DESARROLLO PROFESIONAL	PROGRESION	
	EXPERIENCIA	
	FIJA	
CONCENTRACION DE ALUMNOS PRIORITARIOS	%	
PLANILLA SUPLEMENTARIA		
OTROS HABERES IMPONIBLES		
	TOTAL, IMPONIBLE	

SEGUNDO: Las remuneraciones convenidas en el contrato de trabajo o en otras convenciones que complementen, modifiquen o actualicen el presente Anexo de Contrato sean individuales o colectivas se calcularán por mes calendario, esto es desde el día 1 de cada mes hasta el último día de cada mes y se pagarán el último día hábil de cada mes, o el día hábil anterior si es que la fecha

de pago cae en día sábado domingo o festivo, de acuerdo a lo solicitado por el trabajador se acuerda que el pago se realizara mediante deposito/transferencia en la cuenta bancaria informada por el trabajador(a) de la cual es titular. Las remuneraciones convenidas por Ley 20903, forman una nueva estructura y las diferencias con el mes anterior de la entrada en vigencia de la Carrera de Desarrollo Profesional se cancelará por Planilla Suplementaria.

TERCERO: El Bono de Reconocimiento Profesional queda sujeto a lo establecido de acuerdo a la Ley 20158, de acuerdo a lo establecido 3° y 4° de la citada ley.

Para obtener una este beneficio en su componente título los profesionales de la educación que cuentan con título profesional 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 cumplan con los requisitos especiales establecidos por la Ley N°20.158.

CUARTO: Para los docentes que se desempeñen en establecimientos adscritos al nuevo Sistema de Desarrollo Profesional Docente, el monto máximo de esta asignación asciende a la cantidad de \$ 322.136.- mensuales por concepto de título y \$ 107.381.- mensuales por concepto de mención, para 30 o más horas de contrato. En los contratos inferiores a 30 horas se pagará la proporción correspondiente.

QUINTO: Se firma el presente anexo de contrato en tres ejemplares de idéntico tenor, dejando constancia que el funcionario recibe una copia a su entera satisfacción. Además de un ejemplar del Reglamento Interno, según los disponen los artículos 153 y 154 del Código del Trabajo. -

XXXXXXXXXX
RUT. 1XXXXXXXX-2
Docente

CORPORACIÓN EDUCACIONAL
XXXXXXXXXX
RUT 65.XXXXXXXXX-0

BIBLIOGRAFIA

- ✓ *Estatuto Docente, versión 2021 del Grupo Boletín del Trabajo.*
- ✓ *Estatuto Asistentes de la Educación, versión 2020 del Grupo Boletín del Trabajo.*
- ✓ *Código del Trabajo, versión 2021 del Grupo Boletín del Trabajo.*
- ✓ *Ley N° 20.903, sobre Carrera de Desarrollo Profesional Docentes, BCN.*
- ✓ *Ley N° 21.405, versión 2021 sobre reajuste del sector público.*
- ✓ *Compendio de Dictámenes de la Dirección del Trabajo, del archivo 2021 del Grupo Boletín del Trabajo.*
- ✓ *Sitio Oficial de la Superintendencia de Educación.*



VI.- BOLETÍN INFORMATIVO ENERO 2024

PERIODO DE INTERRUPCIÓN DE ACTIVIDADES DE LOS DISTINTOS ACTORES QUE PARTICIPAN COMO RRHH EN LAS DISTINTAS UNIDADES EDUCATIVAS

Lo difícil de interpretar los periodos de interrupción de actividades para Docentes y Asistentes, especialmente en el periodo estival, convocados a capacitación y por otra parte las labores administrativas docentes y las labores esenciales de los Asistentes.

Para interpretar esta temática, nos remitiremos al Estatuto Docente ley 19070 artículo 41 y al Estatuto de los Asistentes de la Educación Ley 21109, también por coincidencia otro artículo 41. Ambos equipos de RRHH, en sus respectivos Estatutos deben cumplir jornadas de Capacitación en las primera quincena del mes de enero, situación que mayormente no se cumple y de manera hipotética es posible establecer que en la mayoría de las Corporaciones y Fundaciones, no dan cumplimiento a lo establecido en el inciso 2° del artículo 17 de la ley 19.518 establece las reglas conforme a las que se designan a los representantes de los trabajadores al comité bipartito de capacitación, distinguiendo la norma entre los trabajadores sindicalizados y los dependientes no sindicalizados.

Entonces es importante la obligatoriedad de constituir el Comité bipartito, establecido en el Decreto 14, el que estará conformado por de esta forma, como la ley señala que el comité bipartito estará constituido por tres representantes del empleador y tres de los trabajadores, resulta necesario determinar cuántos miembros representantes de los trabajadores designan los sindicatos de la empresa, para que el resto del cupo lo elijan los trabajadores no sindicalizados. Con todo, es responsabilidad de los trabajadores la designación y/o elección de sus representantes. Por otra parte, de la norma legal citada y de lo señalado por la Dirección del Trabajo en dictámenes 1935/124 de 29/04/98 y 5694/375, de 30/11/98, puede concluirse que la intención del legislador ha sido la de imponer la obligación de constituir el comité bipartito de capacitación a la empresa, y, por tanto, es ésta la que deba instar prioritariamente a su constitución, recayendo sobre la misma la responsabilidad, por una parte, de designar a sus representantes, en conformidad a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 16 de la citada ley y, por otra, no impedir la elección de los representantes de los trabajadores, sino, por el contrario, promover dicha elección y convocar a la constitución del referido comité, de la forma que la misma estime más de acuerdo a la naturaleza del acto, por cuanto la ley en comento no establece al respecto ninguna modalidad.

Las capacitaciones deben estar orientadas a la Carrera de Desarrollo Profesional Docente y por otra parte desarrollas las habilidades necesarias en función de los distintos perfiles de cargos de los Asistentes.

Por otra parte, las vacaciones de invierno y fiestas patrias de los alumnos no constituyen vacaciones

para los docentes, éste se encuentra obligado a dar cumplimiento a las obligaciones que impone su contrato de trabajo y que consisten básicamente en impartir sus clases y realizar las demás actividades curriculares no lectivas convenidas. Considerando que durante las vacaciones de invierno no hay alumnos a quienes hacer clases, tales profesionales estarían liberados de prestar servicios en aquella parte de la jornada destinada a la docencia de aula, no así la otra parte de su jornada destinada a actividades curriculares no lectivas. Sin perjuicio de lo anterior, las partes pueden convenir, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, en orden a modificar durante dicho período las condiciones de la prestación de los servicios o liberar al docente de su obligación de laborar, con derecho a remuneración. Distinto es la situación de la interrupción de actividades del personal Asistente, que de acuerdo al artículo 41 de la Ley 21109, solo gozan de un periodo de interrupción en periodo invernal.

En resumen, los periodos de interrupción dan un mayor tiempo de descanso por concepto de un Feriado Legal a lo establecido en el artículo 67 del Código del trabajo y por ser un artículo relevante el periodo de descanso no se puede llevar a efecto en otro periodo distinto durante el año, por lo tanto, las licencias médicas no dan derecho a reclamar un descanso en otro periodo distinto al estival. Con todo, no quita el derecho a que empleadores establezcan una conducta tacita o establezcan convenios colectivos para graduar descansos incluso amparados en el artículo 184 del Código del Trabajo, pensando en la Salud de los Trabajadores, debido a lo complejo que resulta trabajar con niños y niñas, especialmente en ambientes vulnerables, donde demandan mayor esfuerzo por parte de los trabajadores de la educación.

Fuente: Ley 21109 y 21199

VII.- CARTOLA DE VALORES EDUCACIONALES AÑO 2023 - 2024

VALORES EDUCACIONALES LEY N° 21.647

Con fecha 28 de diciembre de 2022 se publicó el reajuste para el sector público año 2022 y 2023, que otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público (educacional), concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica, y modifica diversos cuerpos legales. De manera excepcional otorga un Bono Mensual de \$ 264.000 para sueldos superiores a \$ 2.200.000.-

I. DICIEMBRE 2023 – NOVIEMBRE 2024

VALOR DE LA UNIDAD DE SUBVENCIÓN AÑO 2023 (USE) (REAJUSTE DEL 4,3 % SECTOR PÚBLICO)	\$ 33.028,53
--	---------------------

AGUINALDO DE NAVIDAD 2023 ARTÍCULO 5° LEY N° 21.647		
TRAMOS	REMUNERACIÓN LÍQUIDA (AL 30 DE NOVIEMBRE DE 2023)	MONTOS
PRIMER	IGUAL O INFERIOR A \$ 984.282.-	\$ 66.089.-
SEGUNDO	SUPERIOR A \$ 984.282	\$ 34.959.-

BONO ESPECIAL DE ACUERDO (TERMINO DE CONFLICTO 2023) ARTÍCULO 35 LEY N° 21.647		
TRAMOS	REMUNERACIÓN LÍQUIDA (AL 30 DE NOVIEMBRE DE 2023)	MONTOS
PRIMER	IGUAL O INFERIOR A \$ 893.851.-	\$ 200.000.-
SEGUNDO	SUPERIOR A \$ 893.851.- Y MENOR A \$ 3.259.429.-	\$ 100.000.-

BONO DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL (BRP) PERSONAL MUNICIPALIZADOS, AGENCIAS LOCALES DE EDUCACION PUBLICA y COLEGIOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS ADSCRITOS AL SDPD DESDE DICIEMBRE DE 2023 A NOVIEMBRE DE 2024	
ASIGNACION DE TITULO	322.136.-
ASIGNACION POR MENCION	107.381.-
TOTAL, A PERCIBIR DE BRP	429.517.-

BONO DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL (BRP) PERSONAL ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS NO ADSCRITOS AL SDPD DESDE DICIEMBRE DE 2023 A NOVIEMBRE DE 2024	
ASIGNACION DE TITULO	91.776.-
ASIGNACION POR MENCION	30.593.-
TOTAL, A PERCIBIR DE BRP	122.369.-

NOTA: El Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas validará los valores de la Bonificación de Reconocimiento Profesional (BRP) de acuerdo al reajuste del Sector Público para el año 2023-2024.-

REMUNERACIÓN BASICA MINIMA NACIONAL (RBMN) VALOR HORA CRONOLÓGICA (4,3%) ARTÍCULO 1° LEY N° 21.647		
EDUCACIÓN BÁSICA	\$ 17.577.-	(44) \$806.652.-
EDUCACIÓN MEDIA	\$ 18.495.-	(44) \$848.760.-

Artículo 35° del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, establece el valor mínimo de la hora cronológica fue establecido por el artículo quinto transitorio del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, los cuales se reajustan cada vez y en el mismo porcentaje que se reajusta la Unidad de Subvención Educacional. (Año 2022-2023 es de 12%)

Con estos nuevos valores a partir del reajuste, cambia el factor que es el producto resultante de multiplicar el número de horas de contrato de cada profesional por el valor mínimo de la hora cronológica fijada por la ley para el nivel de Educación Básica o de Educación Media, según corresponda, constituyendo el sueldo base o denominado Renta Básica Mínima Nacional (RBMN).

AGUINALDO Y BONOS

El monto del aguinaldo de Fiestas Patrias, de acuerdo con lo previsto en el inciso segundo del artículo 8 de la ley 21647 de reajuste, en concordancia con lo establecido en el artículo 19 de ese texto legal, será enterado de acuerdo con los siguientes tramos:

AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS 2024 ARTÍCULO 8, LEY N° 21.647		
TRAMOS	REMUNERACIÓN LÍQUIDA (AL 30 DE AGOSTO DE 2024)	MONTOS
PRIMER	IGUAL O INFERIOR A \$ 984.282.-	\$ 85.093.-
SEGUNDO	SUPERIOR A \$ 984.282.-	\$ 59.071.-

Requisitos:

Se entrega por cada hijo de entre cuatro y veinticuatro años de edad ley 18.987;

- ✓ Que dichos hijos sean carga familiar reconocida en los términos del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
- ✓ Que la carga respectiva se encuentre cursando estudios regulares en los niveles de enseñanza Parvularia del 1° nivel de transición, 2° nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste.
- ✓ Este emolumento se otorgará aun cuando no se perciba el beneficio de la asignación familiar, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la ley N° 18.987.

BONO DE ESCOLARIDAD ARTÍCULO 13 LEY N° 21.647	
1° CUOTA A MARZO DE 2024	\$ 39.483.-
2° CUOTA A JUNIO DE 2024	\$ 39.483.-
TOTAL	\$ 78.966.-

El inciso primero del artículo 13 de la ley de reajuste, concede a los trabajadores beneficiarios del bono de escolaridad, durante el año 2023-2024 una bonificación adicional, por cada hijo que cause este derecho, cuando a la fecha de pago del aludido bono esos funcionarios tengan una

remuneración líquida igual o inferior a \$ 984.282, la que se pagará con la primera cuota del bono de escolaridad respectivo y se someterá, en lo demás, a las reglas que rigen dicho beneficio.

BONO ADICIONAL DE ESCOLARIDAD ARTÍCULO 15 LEY N° 21.647	
PARA FUNCIONARIOS CON REMUNERACIONES IGUAL O INFERIOR A \$ 984.282.-	CUOTA ÚNICA
MONTO TOTAL	\$34.959.-

NOTA: Los trabajadores a que se refiere el artículo 14 anterior, establece que, durante el año 2024, sobre una bonificación adicional al bono de escolaridad de \$ 34.859.- por cada hijo que cause este derecho, cuando a la fecha de pago del bono, los funcionarios tengan una remuneración líquida igual o inferior a \$ 984.282.-, la que se pagará con la primera cuota del bono de escolaridad respectivo y se someterá en lo demás a las reglas que rigen dicho beneficio.

BONO DE VACACIONES NO IMPONIBLE ARTÍCULO 23 LEY N° 21.647		
TRAMOS	REMUNERACIÓN LIQUIDA (MES DE NOVIEMBRE DE 2023)	MONTOS
PRIMER	IGUAL O INFERIOR A \$ 984.282.-	\$ 104.800.-
SEGUNDO	SUPERIOR A \$ 984.282.- E INFERIOR A \$ 3.259.429.-	\$ 52.400.-

NOTA: El Artículo 23, concede, por una sola vez, a los trabajadores de las instituciones mencionadas en los artículos 2, 3, 5 y 6 un bono de vacaciones no imponible, que no constituirá renta para ningún efecto legal, que se pagará a más tardar en el mes de enero de 2024 y cuyo monto será de \$104.800 para los trabajadores cuya remuneración líquida que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 2023 sea igual o inferior a \$ 984,282 y de \$52.400 para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad de \$ 984.282, e inferior a \$ 3.259.459 .

CARRERA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE LEY N° 20.903

A continuación, informamos los valores de las asignaciones de la Carrera Docente de Tramo y por docencia en establecimientos con alta concentración de alumnos prioritarios de acuerdo al reajuste del Sector Público para el año 2023-2024, incrementado en un 4,3%.

COMPONENTE DE PROGRESIÓN		
COMPONENTE DE PROGRESIÓN VALOR MÁXIMO PARA DOCENTES CON 44 HORAS Y 15 BIENIOS.	ACCESO	18.134.-
	INICIAL	18.134.-
	TEMPRANO	59.758.-
	AVANZADO	120.268.-
	EXPERTO I	450.874.-
	EXPERTO II	970.300.-

COMPONENTE FIJO		
COMPONENTE FIJO VALOR MÁXIMO PARA DOCENTES CON 44 HORAS.	AVANZADO	124.825.-
	EXPERTO I	173.369.-
	EXPERTO II	263.520.-

NOTA: Según el reajuste de la Unidad de Subvención (USE), considera un reajuste para este año de un 12% en la Asignación de tramo y la Asignación por docencia en establecimientos con alta concentración de alumnos prioritarios.

RENDA TOTAL MINIMA (DOCENTE)
DECRETO N°130. PUBLICACIÓN: 11-SEPT-23 |
PROMULGACIÓN: 31 DE ENERO DE 2023

Artículo primero: Fijase el monto de la Remuneración Total Mínima para el año 2023, en la suma de \$862.612.- (setecientos sesenta y cuatro mil setecientos veintisiete pesos), para los profesionales de la educación que integren una dotación docente o que se desempeñen en establecimientos educacionales subvencionados conforme al decreto con fuerza de ley N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, o cuya administración fue delegada en virtud del decreto ley N°3.166, de 1980.

Artículo segundo: Establéese la siguiente tabla de cálculo de la Remuneración Total Mínima en pesos, correspondiente al año 2023, para aquellos profesionales de la educación que tengan una designación o contrato inferior a 44 horas cronológicas semanales:

HORAS CRONOLÓGICAS SEMANALES	REMUNERACIÓN TOTAL MÍNIMA (EN PESOS)	HORAS CRONOLÓGICAS SEMANALES	REMUNERACIÓN TOTAL MÍNIMA (EN PESOS)
44	862.612	22	431.306
43	843.007	21	411.701
42	823.402	20	392.096
41	803.798	19	372.492
40	784.193	18	352.887
39	764.588	17	333.282
38	744.983	16	313.677
37	725.376	15	294.072
36	705.773	14	274.467
35	686.169	13	254.863
34	666.564	12	235.258
33	646.959	11	215.653
32	627.354	10	196.048
31	607.749	9	176.443
30	588.145	8	156.839
29	568.540	7	137.234
28	548.935	6	117.629
27	529.330	5	98.024
26	509.725	4	78.419
25	490.120	3	58.814
24	470.516	2	39.210
23	450.911	1	19.605

Fuente: Decreto 18, septiembre de 2023

VIII.- DIRECTORIO DE PUBLICACIONES EDUCACIONALES AÑO 2023

REVISTA	MES	TITULO
I	ENERO	<ul style="list-style-type: none"> Nuevos Incrementos a partir del Reajuste del Sector Público, Publicado en el Diario Oficial el 28 de Diciembre de 2022, Ley N° 21.526.
II	FEBRERO	<ul style="list-style-type: none"> Principales Lineamientos de la Administración Educacional de los Asistentes Según Contrato y Dependencia de Administración.
III	MARZO	<ul style="list-style-type: none"> La Convivencia en Tiempos de Crisis y la Incorporación Transversal de Nuevas Leyes.
IV	ABRIL	<ul style="list-style-type: none"> Ley N° 20.158 Sobre Normativa y Acceso al Bono de Reconocimiento Profesional Docente
V	MAYO	<ul style="list-style-type: none"> Principales Normas de la Circular N° 1 de la Superintendencia de Educación, que Regula e Interpreta Leyes y Decretos Vigentes que Norman a la Educación en Chile.
VI	JUNIO	<ul style="list-style-type: none"> Compendio de Normas Emanadas desde la Circular N° 1 de la Superintendencia de Educación, que Regula e Interpreta Leyes, Decretos y Circulares
VII	JULIO	<ul style="list-style-type: none"> Nuevos Establecimientos Educacionales hacen Ingreso a la Carrera de Desarrollo Profesional Docente
VIII	AGOSTO	<ul style="list-style-type: none"> Comité Paritario debe Velar por Cumplimiento a la Ley N° 16.744 y Decreto Supremo N°40, Establece la Obligación de Confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
IX	SEPTIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"> Los Contratos de Trabajo, sus Anexos y Actualizaciones, No Amerita Desconocimiento de las Normativas en su Estructura y Aplicación
X	OCTUBRE	<ul style="list-style-type: none"> Ley N° 21.109 Regula a los Asistentes de la Educación que Prestan Servicios en las Distintas Dependencias del Sistema Escolar
XI	NOVIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"> Lo que Debemos Saber para Afrontar los Conflictos Escolares al Interior de los Colegios, desde la Regulación de un Modelo De Convivencia
XII	DICIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"> Diciembre, Compromiso se Notificaciones y Desvinculaciones Laborales, en el Ambito Educacional