

# EDUCACIÓN

Grupo  BT **REVISTA**  
BOLETÍN DEL TRABAJO

EDICIÓN  
MAYO 2024 CHILE

**ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN Y SUS  
DIFERENTES INTERPRETACIONES  
ADMINISTRATIVAS, SEGÚN CONTRATO Y  
DEPENDENCIA**

**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**

**MAYO 2024**

**Printed in Chile**

**©2024**

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN**

**TOTAL O PARCIAL**

Este volumen está destinado a orientar las funciones de los Asistentes de la Educación del sector público, municipal y privado subvencionado de establecimientos educacionales que realiza al menos una función de carácter profesional, técnicos, apoyando el proceso de enseñanza-aprendizaje o las gestiones administrativas.

## CONTENIDO

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN Y SUS DIFERENTES INTERPRETACIONES ADMINISTRATIVAS,  
SEGÚN CONTRATO Y DEPENDENCIA

|  |    |
|--|----|
| EDITORIAL .....  | 4  |
| PRESENTACIÓN .....   | 5  |
| I.- EDUCACIÓN PARTICULAR SUBVENCIONADA .....   | 8  |
| II.- EDUCACIÓN PÚBLICA, SERVICIOS LOCALES, EDUCACIÓN MUNICIPAL.....  | 17 |
| III.- LAS CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO EDUCACIÓN PARTICULAR<br>SUBVENCIONADA, MUNICIPAL Y 3166 ..... | 24 |
| IV.- ALCANCES DE LA LEY N° 21.561 SOBRE LAS 40 HORAS EN EL SECTOR EDUCACIONAL.....                           | 25 |
| V.- BOLETÍN INFORMATIVO MAYO 2024.....   | 36 |
| VI.- CARTOLA DE VALORES EDUCACIONALES AÑO 2024 .....   | 38 |
| VII.- DIRECTORIO DE PUBLICACIONES EDUCACIONALES AÑO 2024.....  | 45 |

## EDITORIAL

Para el Equipo de Asesoría del Grupo Boletín del Trabajo, se hace importante desarrollar este trabajo, como la sola intención de ayudar a mejorar la comunicación sobre los derechos, deberes y obligaciones del sistema de administración en la figura de los Asistentes de la Educación.

Este grupo de personas, con o sin título distinto a Profesor(a), se denomina Asistente de la Educación, por lo cual, y de acuerdo a diversas normativas se rigen por la Ley 21109 en algunos aspectos fundamentales, siendo el Código del Trabajo el Marco Normativo para efectos contractuales y remuneracionales.

Por otro lado, existen normativas que avalan y garantizan algunos derechos propios del sector Municipal, SLEP y los 3166 de Administración delegada. También los particulares subvencionados, acceden solo algunos beneficios de los grupos anteriormente descritos, logrando unificar criterios a través de distintos dictámenes, sobre el descanso por interrupción de actividades en el periodo estival e invernal, aguinaldo, bono especial, bono de vacaciones, incremento de la ley 19464. A partir de esta premisa, muchos sostenedores y asesores particulares, desconocen la interpretación del Dictamen 3673 de la Dirección del Trabajo, fechada el 22 de septiembre de 2014, estableciendo que: *“que los sostenedores de los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, se encuentran obligados a incrementar en diciembre de cada año conforme al reajuste del sector público el monto legal de la Bonificación Proporcional del personal docente, no así el Incremento de la Ley N°19.464, respecto de los asistentes de la educación.”*

Es importante que los recursos utilizados en los establecimientos educacionales involucrados provienen por conceptos de la Unidad de Subvención (USE), por lo tanto, al incrementarse por el reajuste del sector público, corresponde el incremento solo del Sueldo Base, que es el valor pactado entre el Sostenedor y el Asistente.

**El director**

# ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN Y SUS DIFERENTES INTERPRETACIONES ADMINISTRATIVAS, SEGÚN CONTRATO Y DEPENDENCIA

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

## Resumen:

*Desde la entrada en vigencia de la actual Reforma Educacional los asistentes de la educación han incrementado notoriamente su presencia en el sistema educativo en cada uno de los escalafones previstos en la ley 19464 y 21109, ampliando su grado de participación y la importancia de sus roles y funciones. Este fenómeno ha ocurrido en los últimos años tanto al interior como fuera del aula, lo que sin duda invita a reconocer su labor, valorando su compromiso de asistir a los Profesionales e la Educación desde las distintas áreas del saber, apoyo administrativo, logístico y cuidado del ambiente para que este sea propicio para el aprendizaje.*

## Abstrac:

*Since the entry into force of the current Educational Reform, education assistants have notably increased their presence in the educational system in each of the ranks provided for in law 19464 and 21109, expanding their degree of participation and the importance of their roles and functions. This phenomenon has occurred in recent years both inside and outside the classroom, which undoubtedly invites recognition of their work, valuing their commitment to assist Education Professionals from different areas of knowledge, administrative support, logistics and care. environment to make it conducive to learning.*

## PRESENTACIÓN:

Antes de abordar la interpretación de diversos cuerpos legales, es importante considerar los grandes hitos de la ley que son transversales desde los beneficios desde los distintos estamentos de administración y que se consideran prácticas y beneficios tácitos en común para todos los Asistentes de la Educación.

Entre los cambios legales en la normativa de los Asistentes de Educación, antes de la promulgación del Estatuto del año 2018; estos se encontraban regidos exclusivamente por el Código del Trabajo, el cual establecía legalmente del goce de un Feriado Legal con un máximo de 15 días de feriado legal, norma que contravenía la norma, pues los establecimientos educacionales, están sujetos a periodos de interrupción, especialmente en el periodo estival. La norma actual, toma tal relevancia de interpretación que no es posible hablar de “vacaciones”, solo es posible hablar de una interrupción por un periodo determinado por ley, donde el legislador establece ciertos criterios, entre lo que destacan las labores esenciales, por lo tanto, el legislador conduce la interpretación de la norma a revisar los perfiles y el manual de funciones, obligando a los empleadores a compensar los días trabajados de manera proporcional durante el año lectivo, previo pacto de acuerdo, garantizando labores esenciales relacionadas especialmente con la mantención.

Posteriormente, con la promulgación de la Ley N° 21.109, publicada el 02 de octubre del 2018,

establece el Estatuto de Asistentes de la Educación, el cual confiere ciertos derechos, relativos a goce de descanso en un periodo invernal y otro en el periodo estival, coincidente con el periodo de vacaciones de los estudiantes; otros de los y ajustes guarda relación con su jornada horaria semanal de 44 horas cronológicas incluyendo 30 minutos de colación como parte de la jornada, comparada en su estructura a la jornada única del sector público aplicada en alguna época de la historia laboral chilena, lo que en principio correspondían sólo a asistentes de establecimientos públicos, encontrando ahora una interpretación muy acotada, debido a que establece rangos de contratos de 43 y 44 horas o el equivalente a una jornada diaria de a lo menos 8 horas de cumplimiento contractual. De esta premisa, es importante establecer un criterio en común y que debe quedar establecido dentro del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, por ejemplo, con este beneficio el horario de colación no es rígido y queda a plena disposición de la autoridad administrativa y para ello prevalece el normal funcionamiento de la jornada escolar, entonces ante una emergencia interna, el horario de colación puede ser modificado, sin que ello produzca un menoscabo a sus derechos adquiridos.

Se producen un primer evento de interpretación de la norma, con la promulgación de la Ley N° 21.152, del 25 de abril del 2019, estos beneficios son ampliados a los asistentes de la educación particular subvencionada y cuestionados a la vez por diversos sostenedores, estos beneficios son luego restringidos por la Dirección del Trabajo, quien a través de un pronunciamiento (Dictamen 3445/022 del 11-07-2019) limita los beneficios antes mencionados únicamente a asistentes dentro del aula; posteriormente con la creación del artículo 56 de la Ley 21109 con la promulgación de la Ley 21199 del 23 de enero de 2020 y a partir del Párrafo III y desde los artículos 38 al 41, más lo estipulado en la Ley 19464, este grupo de Asistentes quedan protegidos por ley en cuanto a derechos, deberes y obligaciones, reguladas desde los contratos de trabajo y fiscalizados por la Superintendencia de Educación y Dirección del Trabajo. Con todo esto, se vuelven a ampliar los beneficios para todos los asistentes de la educación especialmente del sector Particular Subvencionado, aclarando el concepto: “sean del estamento técnico, administrativo o auxiliar, realicen sus tareas en aula o fuera de ellas”, por lo tanto, todos los RRHH Asistentes gozan de todos los beneficios, cuyas tareas sean dentro o fuera del aula de acuerdo a lo establecido por el legislador.

Ante una seguidilla de solicitud de pronunciamientos, la Dirección del Trabajo ha debido cambiar su interpretación, a través del Dictamen 998/007 del 19 de marzo de 2021, extendiendo el beneficio a todo tipo de asistentes (a excepción de choferes y manipuladores de alimentos, quienes no son considerados Asistentes de la Educación, tal como ha señalado también la Contraloría).

Esto provoca un grave problema a los sostenedores que se guiaron por el dictamen anterior, ya que debieron devolver días de descanso en algunos casos, por mala interpretación de la norma y además, tampoco devolvieron los días a modo de compensación, exponiéndose a multas o denuncias a Tribunales Laborales, por vulneración de derechos fundamentales por los funcionarios afectados.

Es importante analizar en detalle, uno de los mayores beneficios de la ley, tiene relación con la jornada máxima de trabajo semanal, que quedó fijada en máximo de 44 horas cronológicas, incluyendo al menos 30 minutos diarios de colación cuando la jornada sea como mínimo de 43 horas. Si la jornada del trabajador es menor a 43 horas, pero las jornadas diarias son de 8 horas o más, también se tendrá derecho a los 30 minutos de colación, incluidos dentro de la jornada.

Lo anterior significa en la práctica que los asistentes de la educación de colegios subvencionados deberán tener un máximo de 41 horas y 30 minutos de trabajo efectivo semanal. Además de esto, la

ley obliga a que el establecimiento cuente con un lugar adecuado para que los asistentes de la educación puedan ejercer su derecho a colación. (Artículo 40 de la citada ley).

También se debe considerar que el tiempo que un trabajador destine en trasladarse de un establecimiento educacional a otro del mismo sostenedor (en virtud de la misma relación laboral), se considerará como tiempo trabajado y el costo de traslado debe ser a cargo del empleador, recordando que aquello debe ser pactado expresamente en el contrato, como una cláusula tacita de acuerdo a la estructura del establecimiento educacional como Unidad Educativa con recintos anexos.

Respecto al feriado legal, la ley extiende el feriado de los docentes a los asistentes de la educación, reconociendo el derecho a tener un descanso durante el período de interrupción de las actividades escolares entre los meses de enero y febrero, o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, teniendo como referencia el actual artículo 41 de la Ley 21109 o el artículo 74 del Código del Trabajo. También tendrán derecho a feriado durante la interrupción de actividades académicas en invierno, solo los Asistentes por beneficio exclusivo del Estatuto.

Si durante estos períodos antes mencionados de feriados, son llamados por el director del establecimiento a realizar labores consideradas esenciales, los días trabajados deberán serles compensados durante el resto del año académico. Las labores esenciales son las de reparación, mantención, aseo y seguridad del establecimiento educacional o aquellas que determine mediante acto fundado el Director o Directora, para lo cual nos amparamos en el Dictamen 2495 del 03 de noviembre de 2021 de la Dirección del Trabajo.

Dentro de la facultad de los directores, es que se podrá fijar como fecha de término del feriado, cinco días hábiles previos al inicio del año escolar, teniendo como referente el 01 de marzo de cada año por Calendario escolar según Resolución Exenta Regional y que, al igual que los docentes, los asistentes podrán ser convocados en enero, solo para actividades de capacitación y hasta por un período de tres semanas consecutivas, de no ser así, se suspende la actividad e inmediatamente quedan haciendo uso del descanso otorgado por el legislador para los fines ya estipulados.

Es muy relevante de esta ley en términos de contrato, es que obliga al empleador a respetar lo que ha pactado en el contrato con sus funcionarios, especialmente desde la función para lo cual han sido contratados y las tareas en función del cargo. Esto implica que las funciones de los trabajadores deben estar previamente descritas en los contratos y para ello es muy importante revisar el artículo 10 de la Ley 21109, que cita textual: “Las funciones correspondientes a cada una de las categorías señaladas en el párrafo 2° de este título serán reguladas a través de perfiles de competencias laborales, que establecerán los conocimientos, destrezas y habilidades requeridos por aquellos para el desempeño de dichas funciones.

Cada perfil de competencias laborales, el que se podrá referir a una o más funciones de similar naturaleza, contendrá a lo menos:

1. La descripción de los requisitos de ingreso al cargo o función.
2. Los conocimientos o experiencias requeridos y las competencias necesarias para él.
3. El ámbito de desempeño y los objetivos e indicadores de logro correspondientes a cada desarrollo de la función.

También es importante revisar el artículo 11 de la misma ley, que sirve como un antecedente fundamentar para establecer las funciones y tareas en términos de competencias, ayudando a profesionalizar el cargo de una mirada más técnica, más aún si proviene desde una unidad del Ministerio del Trabajo. Este artículo 11, cita textual: “Los perfiles de competencias laborales se elaborarán de conformidad al procedimiento establecido en la ley N° 20.267 y su reglamento. Para efectos de dicha elaboración el Organismo Sectorial de Competencias Laborales establecido en el artículo 14 de la precitada ley estará compuesto por la Dirección de Educación Pública y representantes de los asistentes de la educación, designados de la forma que señale el reglamento, y que deberán incluir, al menos, a representantes de las organizaciones de asistentes de la educación con mayor representatividad nacional.

A pesar de que excepcionalmente el director del establecimiento puede encomendar al asistente funciones diferentes a las del contrato, estas siempre deben corresponder a la misma categoría por la cual el asistente se encuentre contratado. Por ello es importante saber que las labores del asistente de la educación están diferenciadas entre asistentes de la educación profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares.

De todas formas, si se encomiendan funciones excepcionales y adicionales a las del contrato, esas funciones siempre deben ejecutarse dentro de la jornada ordinaria de trabajo de 44 horas, no pudiendo ser añadidas como tiempo adicional.

Finalmente, es importante destacar que ninguna de las actividades pactadas puede implicar un riesgo a la integridad física del trabajador, citando para ello el empleador el artículo 184 del Código del Trabajo; pero los trabajadores, amparados en el artículo 184 bis, y reclamar ante las autoridades fiscalizadoras pertinentes, si las condiciones laborales no son las adecuadas, incluso se puede retirar de las labores comunicando la amenaza de una función de riesgo para su salud, especialmente en estos tiempos de pandemia que estamos viviendo.

## I.- EDUCACIÓN PARTICULAR SUBVENCIONADA

Los establecimientos educacionales Particulares Subvencionados, podrán ser beneficiarios como Asistentes de la Educación a partir de lo establecido en la Ley 19464 y lo dispuesto en el Título III, Párrafo 1° de la Ley 21109, de acuerdo a la interpretación de la Ley 21199, en especial el nuevo artículo 56.

En lo expresamente señalado, las normas de esta ley se aplicarán también al personal asistente de la educación que se desempeñe en establecimientos regidos por el decreto ley N° 3.166, de 1980.”.

Entre sus antecedentes a interpretar, se expone que la ley N°21.109, de 2018, que establece un Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública, en su artículo 2°, que para para los efectos de dicho cuerpo legal son asistentes de la educación los funcionarios que colaboren en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes y en la correcta prestación del servicio educacional a través de funciones de carácter profesional -distintas de aquellas establecidas en el artículo 5° del decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio de Educación, de 1997-, técnicas, administrativas o auxiliares.

Por su parte, el artículo 56 de dicha ley, incorporado por la ley N° 21.152, de 2019, establece que las

disposiciones de su Párrafo 1° del Título III se aplicarán a los asistentes de la educación que prestan servicios en educación parvularia, básica y media, en establecimientos particulares subvencionados y a los asistentes de la educación que prestan servicios en educación parvularia, básica y media, en establecimientos educacionales regidos por el decreto ley N°3.166, del Ministerio de Educación Pública, de 1980. Del mismo modo, contempla que la facultad establecida en el inciso segundo del artículo 41, respecto del llamado a los funcionarios a cumplir labores durante su feriado, deber ser ejercida por el director de cada establecimiento educacional.

La moción expone que dicha normativa exige considerar que, al revisar la historia de la ley N° 21.152, quedó de manifiesto la voluntad del legislador respecto a las normas que dicha ley incorporó al Estatuto de los Asistentes de la Educación. Al efecto, durante la discusión de la iniciativa el Senador señor Juan Pablo Letelier señaló que la ley apuntaba a homogeneizar el derecho a vacaciones, incorporando a aquellos que estaban excluidos de ese derecho, particularmente en el caso de aquellos que se desempeñan en colegios particulares subvencionados y en el sector municipal, de modo que todos los trabajadores del sector tengan vacaciones que duren la misma cantidad de tiempo.

Por lo anterior, dicho cuerpo legal pretendía hacer aplicables los derechos establecidos en el Párrafo 1° del Título III del Estatuto de los Asistentes de la Educación para todos los asistentes de la educación que desarrollan sus funciones en establecimientos que reciben subvención por parte del Estado.

Con todo, la moción describe que el dictamen de la Dirección del Trabajo, N° 3445/022, de 11 de julio de 2019, estableció que "por expresa disposición del artículo 56, la aplicación de las normas indicadas a los asistentes de la educación de establecimientos particulares subvencionados, se circunscribe, exclusivamente, a aquellos que prestan servicios en educación parvularia, básica y media, vale decir, a quienes cumplen labores relacionadas con el proceso de aprendizaje y de mejoramiento de la educación; lo que permite descartar de la aplicación de sus normas a los asistentes de la educación que cumplen funciones administrativas o auxiliares en establecimientos particulares subvencionados, los que se regirán por la normativa del Código del Trabajo y supletoriamente por la ley N° 19.464, por cuanto sus funciones no son de apoyo al proceso educativo y de aprendizaje".

En consecuencia, dicho dictamen, en la práctica, privó a los asistentes de la educación que se desempeñan como administrativos y auxiliares de los beneficios o derechos contemplados en el Párrafo 1° del Título III de la ley N° 21.109, esto es, de los contemplados en los artículos 38, 39, 40 y 41 del referido cuerpo legal.

Por lo anterior, la iniciativa propone interpretar el artículo 56 del Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública, para establecer expresamente su aplicación a los asistentes de la educación, señalando que las normas establecidas en el Párrafo 1° del Título III de la ley N° 21.109 operan para todos los Asistentes de la Educación que desarrollan sus funciones en Establecimientos Particulares Subvencionados, sean estos fundaciones, corporaciones, gratuitos o con copago, y cumplan sus funciones tanto fuera como dentro del aula.

Entonces, desde la mirada de administración y la contratación de los RRHH Asistentes de la Educación, quedaran sujeto mayormente por lo establecido por el Código del Trabajo.

De las condiciones laborales para todos los Asistentes de la Educación, incluidos los del Sector Particular Subvencionado.

Al revisar el artículo 38 de la Ley 21109, los asistentes de la educación tendrán derecho a que se respeten las funciones para las que fueron contratados, las que podrán desarrollarse en uno o más establecimientos educacionales, pero la misma interpretación la alude la Ley 19464 para el sector subvencionado.

Asimismo, el director del establecimiento educacional podrá, excepcionalmente, encomendar labores determinadas, distintas de las estipuladas en el contrato, a uno o más asistentes de la educación para permitir la normal prestación del servicio educacional o para facilitar el desarrollo de actividades extracurriculares, siempre y cuando estas labores correspondan a la misma categoría de asistentes de la educación en la que se encuentra contratado, correspondan exclusivamente a funciones propias del servicio educacional y se deban ejecutar dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

Excepcionalmente, ante la ausencia transitoria de un docente, los asistentes de la educación profesionales preferentemente psicopedagogos podrán ser destinados a cubrir una determinada clase, con el propósito de mantener el correcto funcionamiento de los establecimientos educacionales.

Con todo, en ningún caso a los asistentes de la educación se les podrá encomendar labores que pongan en riesgo su integridad física. La infracción a esta norma será considerada grave para los efectos establecidos en el artículo 73 de la ley N° 20.529, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiera configurarse.

Al revisar el citado artículo 73 de la Ley 20529 sobre el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la educación parvularia, básica y media y su fiscalización, cuya normativa educacional establece la infracción a la normativa educacional, donde el Director Regional podrá aplicar las siguientes sanciones, de acuerdo a la naturaleza y gravedad de la infracción:

- a. Amonestación por escrito, en cuyo caso deberá señalarse el origen de la infracción administrativa, como asimismo el plazo dentro del cual deberá ser subsanada.
- b. Multa, de acuerdo a los rangos que establece la siguiente tabla:

| MULTAS                   | Mínimo  | Máximo   |
|--------------------------|---------|----------|
| Infracciones leves       | 1 UTM   | 50 UTM   |
| Infecciones menos graves | 51 UTM  | 500 UTM  |
| Infracciones graves      | 501 UTM | 1000 UTM |

La multa aplicada deberá tomar en cuenta el beneficio económico obtenido con ocasión de la infracción, la intencionalidad de la comisión de la infracción y la concurrencia de circunstancias atenuantes o agravantes, la matrícula total del establecimiento a la fecha de la infracción y la subvención mensual por alumno o los recursos que reciba regularmente, excluidas las donaciones.

En el caso de los establecimientos educacionales regidos por los Títulos I y II del decreto con fuerza de ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1998, la multa no podrá ser inferior al 5% ni exceder el 50% de la subvención mensual por alumno matriculado.

Para los establecimientos educacionales regidos por los Títulos I y II del decreto con fuerza de ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1998, se entenderá por subvención mensual por alumno la que resulte de aplicar sus artículos 9°, 9° bis y 11, según corresponda.

Para los establecimientos educacionales regidos por el Título II de la ley señalada, la aplicación de la multa considerará el cobro mensual promedio del establecimiento.

En el caso de los establecimientos regidos por el decreto ley N° 3.166, de 1980, la multa deberá estar entre los rangos mencionados en esta letra y se calculará en base al promedio mensual de los recursos que se les asignen con el objeto de financiar su operación y funcionamiento.

Para los establecimientos particulares pagados, la multa será proporcional al promedio mensual de los cobros por motivo de arancel y matrícula.

- c. Privación temporal de la subvención, la que podrá ser total o parcial. Con todo, la privación de la subvención no podrá exceder de 12 meses consecutivos.
- d. Privación definitiva de la subvención.
- e. Inhabilitación temporal o a perpetuidad para obtener y mantener la calidad de sostenedor. Las sanciones de inhabilitación aplicadas por infracciones cometidas por la entidad sostenedora se entenderán aplicadas a su representante legal y administrador.
- f. Revocación del reconocimiento oficial del Estado.

**NOTA:** *Se hace necesario que, dentro de los establecimientos educacionales, no pueden existir prácticas discriminatorias entre los Profesionales de la Educación y los Asistentes de la Educación; es aquí donde los organigramas y el Manual de Funciones recobran una importancia para cumplir con las funciones y responsabilidades para lo cual fueron contratados. Solo el Director puede encomendar otras funciones de manera excepcional, atribuidas a las ausencias de Profesores(as) y debe seguir con la atención del servicio educativo, preferentemente, estas funciones serán cubiertas con personal profesional y técnico no docente y en caso de recurrir a un RRHH distinto al descrito el empleador se expone a denuncias y multas a través del portal [www.supereduc.c](http://www.supereduc.c).*

Con respecto al artículo 39, la jornada semanal ordinaria de trabajo de los asistentes de la educación regulados en esta ley no podrá exceder de 44 horas cronológicas para un mismo empleador, incluyendo 30 minutos de colación para aquellos trabajadores contratados por, a lo menos, 43 horas.

Sin perjuicio de lo anterior, en aquellos casos en que la distribución de la jornada diaria fuere igual o superior a 8 horas, ésta incluirá 30 minutos destinados a colación, aun cuando la jornada semanal sea inferior a 43 horas. El tiempo utilizado para la colación no podrá ser interrumpido, salvo casos de fuerza mayor.

Para ahondar en este artículo, tendremos como referencia el Dictamen 1890 de la Dirección del Trabajo del 27 de julio del año 2021, del cual podemos extraer de manera textual:

Sobre la disposición legal citada, la jurisprudencia de esta Dirección, contenida en el Dictamen N°3.445/22 de 11.07.2019, sostiene que: "de la norma del artículo 39, inciso 1° y 2°, se desprende que la imputabilidad de los 30 minutos de descanso para colación a la jornada de trabajo procederá en alguno de los siguientes casos:

- ✓ Asistentes de la educación contratados por, a lo menos, 43 horas semanales, independiente de la duración de la jornada diaria.
- ✓ Asistentes de la educación contratados por menos de 43 horas semana/es, pero cuya jornada diaria sea igual o superior a 8 horas.

Es relevante destacar que por expresa disposición legal, el tiempo de 30 minutos para colación está incluido dentro de la jornada, vale decir, será imputable a la misma, por así establecer expresamente la norma al señalar incluyendo 30 minutos para colación

Cabe señalar que en el evento de haberse pactado un descanso para colación por un tiempo mayor o en condiciones más favorables a las previstas en la norma legal citada, dicho pacto deberá mantenerse en iguales términos, pudiendo las partes imputar el descanso pactado a aquel establecido por la misma causa en el citado artículo 39, en la medida que aquel represente para los trabajadores un beneficio superior al que establece la ley."

Situaciones prácticas de interpretación de la norma:

#### Caso N° 1: Asistente de la Educación un con contrato de 40 horas

| Días             | Ingreso | Salida | Permanencia | Colación |             |
|------------------|---------|--------|-------------|----------|-------------|
|                  |         |        |             | Incluye  | Observación |
| <b>lunes</b>     | 08:00   | 16:00  | 8 horas     | Sí       |             |
| <b>Martes</b>    | 08:00   | 16:00  | 8 horas     | Sí       |             |
| <b>Miércoles</b> | 08:00   | 16:00  | 8 horas     | Sí       |             |
| <b>Jueves</b>    | 08:00   | 16:00  | 8 horas     | Sí       |             |
| <b>Viernes</b>   | 08:00   | 16:00  | 8 horas     | Sí       |             |

#### Caso N° 2: Asistente de la Educación un con contrato de 40 horas

| Días             | Ingreso | Salida | Permanencia | Colación |             |
|------------------|---------|--------|-------------|----------|-------------|
|                  |         |        |             | Incluye  | Observación |
| <b>lunes</b>     | 08:00   | 17:00  | 9 horas     | Sí       |             |
| <b>Martes</b>    | 08:00   | 17:00  | 9 horas     | Sí       |             |
| <b>Miércoles</b> | 08:00   | 16:00  | 8 horas     | Sí       |             |
| <b>Jueves</b>    | 08:00   | 15:30  | 7 horas     | No       | ***         |
| <b>Viernes</b>   | 08:00   | 15:30  | 7 horas     | No       | ***         |

**NOTA:** En el caso dos, solo gozará el beneficio del artículo 39 los días lunes, martes y miércoles, por lo tanto, se prevé que el jueves y viernes su ingreso será a las 08:00 a 13:00, una colación de 30 minutos no imputadas a la jornada, reingresando a las 13:30 y con salida a las 15:30 horas.

Conforme con la legislación vigente, el empleador cuenta con atribuciones y facultades privativas para administrar su empresa, que emanan del derecho de dominio correspondiente. El Código del Trabajo se remite a esta facultad, en el inciso 4 de su artículo 306, al precisar que "No serán objeto de la negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma".

Por su parte, la jurisprudencia administrativa de este Servicio (DT), contenida, entre otros, en el Ordinario N°907, de 11.02.2016, sostiene que: *"corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a /os inversionistas, trabajadores y a la comunidad"*.

Es dable agregar, que la Dirección del Trabajo ha sostenido también, en el Ordinario N° 865 de 08.03.2021: *"que en conformidad a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo, dichas facultades del empleador tienen como límite infranqueable los derechos fundamentales de los trabajadores"*.

En consecuencia, sobre la base de la normativa y consideraciones formuladas, la DT cumple con informar que;

1. Los 30 minutos de descanso para colación son imputables a la jornada de trabajo si el asistente de la educación está contratado por, a lo menos, 43 horas semanales, independiente de la duración de la jornada diaria; o cuando fue contratado por menos de 43 horas semanales, pero cuya jornada diaria sea igual o superior a 8 horas.
2. La Dirección del Trabajo comenta en este dictamen: la necesidad de abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de materias que inciden en la potestad de dirección y administración, cuyo ejercicio corresponde exclusivamente al empleador.

**Respecto al artículo 41, que hace referencia a la interrupción de las actividades en periodo invernal y estival, ha sido materia de diversas consultas a la Dirección del Trabajo, no por su contenido, es porque hay empleadores que se resisten a este descanso dado por ley, se debe cumplir y no seguir buscando una respuesta como un traje a la medida, para ello traspasaremos un extracto de los dictámenes 2577 del 01 noviembre de 2021 y 2495 sobre labores esenciales del 03 de noviembre de 2021.**

Con relación a primera pregunta, cabe señalar que antes de la aplicación de la Ley N°21.152, que hizo extensivo el Título III, párrafo 1 de la Ley N° 21.109 al personal asistente de la educación que presta servicios en un establecimiento educacional particular subvencionado conforme al D.F.L. N°2, de 1998, de Educación, se encontraba regido en sus relaciones laborales con el sostenedor, por las normas del Código del Trabajo y, en determinadas materias, dentro de las cuales no se consideraba el feriado, por la Ley N°19.464. En tal sentido se ha pronunciado este Servicio en los Dictámenes Nros. 942/13 de 22.02.2011, 1783/31 de 10.04.2015, doctrina reiterada en el Ordinario N°2373 de 02.05.2016.

Ahora bien, el artículo 74 del Código del Trabajo, dispone que: *"No tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que*

*desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo a las disposiciones de este Código y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato.”*

De esta forma, el legislador entiende concedido el feriado por el hecho que el establecimiento en que presta servicios el asistente interrumpa sus actividades durante uno o más períodos en el año en la medida que dichas interrupciones se traduzcan para los trabajadores en un descanso similar al establecido en el artículo 67 del Código del Trabajo, es decir, a lo menos de 15 días hábiles o bien de 20 días hábiles, según se trate, con derecho a remuneración íntegra.

Precisa la doctrina contenida en el Dictamen N°0942/013 de 22.01.2011, que: (...) “considerando las especiales características de los servicios que se prestan en los establecimientos educacionales no cabe sino sostener que el empleador se encuentra obligado a dar cumplimiento al feriado legal de los asistentes de la educación en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, necesariamente, en el período de interrupción de las actividades escolares, entre los meses de enero y febrero o en el tiempo que medie entre el término del año escolar y el inicio del siguiente, sin que exista posibilidad alguna de suspender o trasladar el ejercicio de este beneficio en una época distinta a la de interrupción de actividades escolares.”

Con relación a la Ley N°21.152 extendió los efectos del artículo 41 de la Ley N°21.109, a los asistentes de la educación que presten servicios en los establecimientos particulares subvencionados regidos por el D.F.L N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, como también a los que se desempeñan en establecimientos técnicos profesionales regulados por el D.L. 3.166, de 1980.

El referido precepto dispone:

*“Los asistentes de la educación gozarán de feriado por el período de interrupción de las actividades escolares entre los meses de enero y febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, así como durante la interrupción de las actividades académicas en la época invernal de cada año. Durante dichas interrupciones, podrán ser convocados a cumplir actividades de capacitación, hasta por un período de tres semanas consecutivas.*

*Sin perjuicio del inciso anterior, aquellos asistentes de la educación que desarrollen labores esenciales para asegurar la correcta prestación del servicio educacional al inicio del año escolar, las que incluirán, a lo menos, aquellas de reparación, mantención, aseo y seguridad del establecimiento educacional, así como aquellas que determine mediante acto fundado el Director Ejecutivo, podrán ser llamados a cumplir con dichas tareas, en cuyo caso se les compensará en cualquier otra época del año los días trabajados.*

*Con todo, se podrá fijar como fecha de término del feriado estival, cinco días hábiles previos al inicio del año escolar.*

*Para el caso del personal de los jardines infantiles financiados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles vía transferencia de fondos, la capacitación se realizará preferentemente durante el mes de enero.”*

De la norma legal transcrita se desprende que el feriado legal de los asistentes de la educación corresponde al período de interrupción de las actividades escolares entre los meses de enero y

febrero o bien, en el período que media entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, y también comprende el período de interrupción de las actividades académicas en la época invernal de cada año, feriado que puede terminar cinco días hábiles antes del inicio del año escolar.

Asimismo, dicho precepto faculta al empleador para convocar a los asistentes de la educación durante el período en que hacen uso de su feriado a participar en actividades de capacitación durante un período de hasta tres semanas consecutivas, como también, llamar a los asistentes de la educación que desempeñan labores esenciales para asegurar la correcta prestación del servicio educacional al inicio del año escolar, para ejecutar dichos trabajos durante, debiendo compensar en cualquier época del año los días trabajados.

Ahora bien, en cuanto a la procedencia de compensar el feriado, este Servicio ha señalado en su jurisprudencia contenida en el Dictamen N°3.445/22 de 11.07.2019, reiterado en Ordinario N° 1229 de 12.04.2021, que:

- ✓ En cuanto al feriado progresivo, atendida la extensión del feriado otorgado en el inciso 1° del artículo 41 y considerando que la ley no contempla la posibilidad de ampliar el feriado en razón de la antigüedad, no resulta aplicable en la especie la norma del feriado progresivo contenida en el artículo 68 del Código del Trabajo.
- ✓ Lo mismo ocurre con el feriado proporcional, toda vez que como consecuencia de la normativa especial que rige a los asistentes de la educación en materia de feriado, no resultan aplicables en tal aspecto las normas del Código del Trabajo.

**NOTA:** *De lo anterior, se concluye que el feriado de los asistentes de la educación que desempeñan sus funciones en un establecimiento particular subvencionado regido por el D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, se encuentran regulado por el artículo 41 de la ley N°21.109, sin que resulten aplicables las disposiciones del Código del Trabajo que se refieren al feriado proporcional y progresivo.*

De la norma legal transcrita, artículo 41, se desprende que el feriado legal de los asistentes de la educación corresponde al período de interrupción de las actividades escolares entre los meses de enero y febrero o bien, en el período que media entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, y también comprende el período de interrupción de las actividades académicas en la época invernal de cada año.

Ahora bien, en el caso de los asistentes de la educación que cumplen labores esenciales, esto es, aquellas destinadas a asegurar la correcta prestación del servicio educacional al inicio del año escolar, entre las que se incluyen a lo menos, las actividades de reparación, mantención, aseo y seguridad del establecimiento educacional, se faculta al empleador para convocarlos a ejecutar dichas labores durante el período de feriado legal, lo que implica una interrupción del mismo.

La Jurisprudencia de este Servicio contenida en el Dictamen N° 3445/22 de 11.07.2019, en concordancia con lo dispuesto en el Dictamen N°998/7 de 19.03.2021, ha señalado que:

***"Lo anterior permite sostener que el llamado al cumplimiento de labores esenciales so/o podrá tener lugar durante el feriado correspondiente al período que medie entre el término del año***

*escolar y el comienzo del siguiente, sin que resulte procedente hacer el llamado durante la interrupción de las actividades académicas del período de invierno, toda vez que la ley ha señalado que las labores esenciales deben ir dirigidas a asegurar la correcta prestación del servicio educacional al inicio del año escolar."*

Finalmente, cabe precisar que por expresa disposición del inciso final del artículo 56, en los establecimientos particulares subvencionados corresponderá al director del establecimiento la facultad para determinar las labores esenciales."

Conforme se observa, la ley no establece el número de días que durará dicha interrupción, circunstancia que estará determinada por la naturaleza de las labores esenciales encomendadas, las que, como se dijera anteriormente, deben ir dirigidas a asegurar la correcta prestación del servicio educacional al inicio del año escolar.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocadas, la Dirección del Trabajo concluyó:

1. El número de días que durará la interrupción del feriado del asistente de la educación estará determinado por la naturaleza de las labores esenciales encomendadas, las que deben ir dirigidas a asegurar la correcta prestación del servicio educacional al inicio del año escolar.
2. Los asistentes de la educación convocados a cumplir labores esenciales tienen derecho a que se les compense los días trabajados en cualquier otra época del año, compensación que implica el otorgamiento de esos días de descanso y no, su retribución económica.

**NOTA:** *Lo importante del análisis de toda la documentación revisada, es posible establecer ciertos criterios para la aplicación de la norma y entregar algunas líneas de acción.*

De todo lo expuesto los Asistentes de la Educación, deben firmar un documento, para establecer el periodo de interrupción desde el inicio al término del periodo de descanso. Además, establecer un pre acuerdo de compensación en días debidamente acreditados y no abusar como compensación en días de interferidos ya consignados como no trabajados como modificación al Calendario Escolar.

Respecto a la remuneración de sueldos se ha recurrido al Dictamen 3444 de la Dirección del Trabajo, quien ya el 2010 establecía que el reajuste era solo para el sector municipal desde el siguiente extracto:

Sobre lo particular, cabe señalar que el artículo 1º del artículo 4º de la Ley N°19.464, dispone:

*"El personal de asistentes de la educación de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas, no obstante regirse por el Código del Trabajo, estará afecto en cuanto a permisos y licencias médicas, a las normas establecidas en la ley N° 18.883 y sus remuneraciones se reajustarán en los mismos porcentajes y oportunidades en que se reajusten las remuneraciones del sector público, siendo dicho reajuste de cargo de su entidad empleadora."*

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla en informar a Uds. que los sostenedores de los establecimientos educacionales particulares

subvencionados conforme al D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, ***se encuentran obligados a incrementar en diciembre de cada año conforme al reajuste del sector público el monto legal de la Bonificación Proporcional del personal docente, no así el Incremento de la Ley N°19.464, respecto de los asistentes de la educación.***

La importancia del reajuste del sector público, radica en el reajuste de la Unidad de Subvención, por lo tanto, lo único que corresponde es reajustar el Sueldo Base, recordando que hoy en Chile los Colegios Subvencionados son instituciones sin fines de lucro y su único ingreso es vía aportes desde el Ministerio de la Educación por concepto de la Unidad de Subvención (USE).

## II.- EDUCACIÓN PÚBLICA, SERVICIOS LOCALES, EDUCACIÓN MUNICIPAL

Al revisar la ley 21109, citaremos el Artículo 1.- *“La presente ley regula el estatuto funcionario de los asistentes de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales dependientes de los Servicios Locales de Educación Pública (en adelante “el servicio local” o “el servicio”).*

*En lo expresamente señalado, las normas de esta ley se aplicarán también al personal asistente de la educación que se desempeñe en establecimientos regidos por el decreto ley N° 3.166, de 1980.”.*

Para ser consecuente con la exposición y unificando criterios con la Ley 19464, es posible establecer un criterio en común sobre el concepto y significado de los funcionarios no docentes que, para efectos de la ley, pasarán a denominarse “Asistente de la Educación”. Son asistentes, para efectos de esta ley, los funcionarios que, desempeñándose en uno o más establecimientos educacionales dependientes de los Servicios Locales de Educación Pública, sin perjuicio de su forma de financiamiento, incluidos aquellos establecimientos de educación parvularia financiados vía transferencia de fondos, colaboren en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes y la correcta prestación del servicio educacional, a través de funciones de carácter profesional distintas de aquellas establecidas en el artículo 5° del decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio de Educación, promulgado el año 1996 y publicado el año 1997; técnicas; administrativas o auxiliares.

Se considerará asimismo asistente de la educación al personal que cumpla funciones en internados escolares que dependan de los servicios locales y por el artículo 2, letra b) de la ley 19464 para efectos de la Administración de Colegios Particulares Subvencionados.

Los asistentes de la educación tienen derecho a trabajar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo. Del mismo modo, tienen derecho a que se respete su integridad física, psicológica y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios, degradantes o maltratos psicológicos por parte de los demás integrantes de la comunidad educativa; a participar de las instancias colegiadas de ésta, y a proponer las iniciativas que estimaren útiles para el progreso del establecimiento en los términos previstos por la normativa interna.

Revestirá especial gravedad todo tipo de violencia física o psicológica cometida por cualquier medio, incluyendo los tecnológicos y cibernéticos, en contra de los asistentes de la educación.

Entre tantos derechos, están las inhabilidades para el cumplimiento a las normativas vigentes para dar cumplimiento a la idoneidad y esta establece que: *“No podrán desempeñar labores de asistentes*

*de la educación los condenados por alguno de los delitos contemplados en el Título V del decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio de Justicia, de 2000; alguno de los delitos contemplados en las leyes Nos 16.618; 20.000, con excepción de lo dispuesto en su artículo 4°; 20.005; 20.066 y 20.357; y en los artículos 141, inciso final, y 142, inciso final, del Párrafo 3 del Título Tercero, en los Párrafos 2, 5, 6, 7 y artículo 374 bis del Título Séptimo, en los Párrafos 1 y 2, en los artículos 395 a 398 del Párrafo 3, y en los Párrafos 3 bis y 5 bis del Título Octavo, y en los artículos 433, 436 y 438 del Título Noveno, todos del Libro Segundo del Código Penal.”.*

En caso de que el asistente de la educación sea sometido a la medida cautelar de prisión preventiva en una investigación por alguno de los delitos señalados en el inciso anterior, podrá ser suspendido de sus funciones, con o sin derecho a remuneración total o parcial, por el tiempo que se prolongue la medida cautelar.

Para desempeñarse como asistentes de la educación deberá acreditarse idoneidad psicológica para desempeñar dicha función, sobre la base de un informe que deberá emitir el Servicio de Salud correspondiente o el mismo servicio local a través de un profesional competente de su propia dotación, y no podrán encontrarse inhabilitados para trabajar con menores de edad o desempeñarse en establecimientos educacionales, de acuerdo con la ley N° 20.594.

El informe de idoneidad psicológica señalado en el inciso anterior deberá referirse exclusivamente a la aptitud del trabajador para relacionarse con menores de edad, y no podrá en caso alguno referirse a las competencias laborales del trabajador, las que deberán acreditarse en el correspondiente proceso de selección de personal.

La idoneidad psicológica para desempeñarse como asistente de la educación deberá acreditarse en forma previa a la celebración del respectivo contrato. Es importante consignar que, desde la Contraloría, existe un documento que nos puede ayudar frente a la lentitud del sistema en relación al trámite de la idoneidad, este documento denominado *“Consentimiento informado”*, nos entrega una herramienta para contratar y desvincular inmediatamente ante la tardanza y los resultados sean negativos para cerrar el contrato.

Ya en la Ley 21152 de abril del año 2019, en su artículo 9, cita textual que *“las inhabilidades y prohibiciones, establecidas en los incisos precedentes, para el ejercicio de funciones propias del personal Asistente de la Educación, al tenor de sus categorías singularizadas en el Párrafo 2° del Título I de la presente ley, así como los requisitos de informe de idoneidad psicológica, y acreditación de las competencias laborales requeridas para su ejercicio, reguladas a través de los perfiles de competencias laborales elaborados de conformidad al procedimiento establecido en la ley N° 20.267 y su reglamento, se aplicarán también a los trabajadores que ejecuten dichas funciones en establecimientos educacionales dependientes de los Servicios Locales de Educación Pública, en forma continua o permanente, en régimen de subcontratación, servicios transitorios o puesta a disposición de trabajadores, en forma previa al inicio de sus funciones en dichos establecimientos.”.*

Ahora podemos establecer que, frente a un simple delito, no perjudica la contratación de un asistente en funciones establecidas por el Estatuto, pero frente a decisiones de reclutamiento, se debe evitar igual el contrato, debido a la veracidad de la información de las redes sociales, o sencillamente se termina con opacar la tradición y transparencia de establecimientos educacionales, sin importar su dependencia.

Respecto a los perfiles, tanto la Ley 21109 en sus artículos 5,6,7,8,9 y 10 tienen la misma estructura de interpretación que se encuentra en la Ley 19464 en su artículo 2, donde es posible detallar los

grupos de clasificación según funciones, tales como:

- ✓ **Categoría profesional:** aquellos asistentes de la educación que, en posesión de un título profesional, desempeñen funciones de apoyo al aprendizaje y otras relacionadas con los proyectos de mejoramiento educativo y de integración de cada establecimiento educacional; de carácter psicosocial o psicopedagógico, desarrolladas por profesionales de la salud y de las ciencias sociales; de administración de un establecimiento educacional; y otras de análoga naturaleza, para cuyo ejercicio se requiera contar con un título profesional, exceptuándose los profesionales afectos al decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación. Es importante acotar, que no todos los Psicopedagogos son de carácter profesional, debido a la diversidad de formación de instituciones de nivel superior y además esta carrera no está reconocida dentro de la formación universitaria del Consejo de Rectores.  
  
Para acreditar dentro de la categoría profesional se requerirá estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por Ley 21306, artículo 91 publicada en el Diario Oficial el 31 de diciembre del año 2020.
- ✓ **Categoría de Formación Técnica:** aquellos asistentes de la educación que desempeñen funciones, dentro o fuera del aula, tareas de apoyo al proceso educativo o desarrollo de labores de administración y otras para cuyo ejercicio se requiera contar con un título técnico.  
  
Para ser clasificado en la categoría técnica se requerirá estar en posesión de un título de una carrera técnica de nivel superior otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, de a lo menos cuatro semestres de duración, o estar en posesión de un título técnico de nivel medio.
- ✓ **Categoría administrativa:** aquellos asistentes de la educación que desempeñen funciones de apoyo administrativo, que requieren de competencias prácticas y destrezas adquiridas a través de la enseñanza formal y no formal.
- ✓ **Categoría auxiliar o de Servicios menores:** los asistentes de la educación que realizan labores de reparación, mantención, aseo y seguridad en los establecimientos educacionales, y otras funciones de similar naturaleza, excluidas aquellas que requieran de conocimientos técnicos específicos.

**NOTA:** Para acceder a estas dos últimas categorías, se deberá contar con licencia de educación media Científico Humanista, o acceder de manera temporal con un Certificado de Enseñanza Media, para fines laborales, el que tiene una validez de 2 años, tiempo suficiente para iniciar el proceso de regularización y acceder a la Licencia de Enseñanza Media Científico Humanista y con ello el funcionario quedará en condiciones de proseguir estudios de nivel superior y a través de planes de capacitación mejorar sus perfiles y por ende mejorar sus ingresos económicos, dependiendo del crecimiento dentro de las dependencias y cargos al cual se puede aspirar en el tiempo.

- ✓ La Validación de Estudios para fines laborales es una excepción dentro de la normativa del Ministerio de Educación y tiene como propósito apoyar a las personas que se encuentran en situaciones que les exigen tener un certificado de estudios. Estas situaciones comprenden una solicitud por parte del empleador, acogerse a jubilación o realizar trámites previsionales, entre otras. Por estos motivos, este certificado no habilita para continuar estudios.
- ✓ Si es extranjero residente en Chile y no posee RUN nacional, deberá solicitar un IPE (Identificador Provisorio Escolar) para poder inscribirse. Sin embargo, por ser la solicitud de

IPE un trámite exclusivamente presencial en las oficinas del Mineduc.

Dentro de las PROHIBICIONES para ejercer cargos públicos, el asistente de la educación estará afecto a las siguientes acepciones:

- a) Ejercer facultades, atribuciones o representación de las que no esté legalmente investido, o no le hayan sido delegadas.
- b) Intervenir, en razón de sus funciones, en asuntos en que tengan interés él, su cónyuge, sus parientes consanguíneos hasta el tercer grado inclusive o por afinidad hasta el segundo grado, y las personas ligadas a él por adopción.
- c) Actuar en juicio ejerciendo acciones civiles en contra de los intereses del Estado o de las instituciones que de él formen parte, salvo que se trate de un derecho que atañe directamente al asistente, a su cónyuge o a sus parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o por afinidad hasta el segundo grado y las personas ligadas a él por adopción.
- d) Intervenir ante los tribunales de justicia como parte, testigo o perito, respecto de hechos de que hubiere tomado conocimiento en el ejercicio de sus funciones, o declarar en juicio en que tenga interés el Estado o sus organismos, sin previa comunicación a su empleador.
- e) Someter a tramitación innecesaria o dilación los asuntos entregados a su conocimiento o resolución, o exigir para estos efectos documentos o requisitos no establecidos en las disposiciones vigentes.
- f) Solicitar, hacerse prometer o aceptar donativos, ventajas o privilegios de cualquier naturaleza para sí o para terceros.
- g) Ejecutar actividades, ocupar tiempo de la jornada de trabajo o utilizar personal, material o información reservada o confidencial del organismo para fines ajenos a los institucionales.
- h) Realizar cualquier actividad política dentro de la jornada de trabajo o usar su autoridad, cargo o bienes de la institución para fines ajenos a sus funciones.
- i) Atentar contra los bienes de la institución, cometer actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o disminuyan su valor o causen su deterioro.
- j) Incitar a destruir o inutilizar instalaciones públicas o privadas, o participar en hechos que las dañen.
- k) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás integrantes de la comunidad educativa. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2 de la ley N° 20.609.
- l) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo.

En relación a las licencias médicas, el personal asistente de la educación podrá hacer uso del citado beneficio, entendidas éstas como el derecho que tiene el asistente de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de su salud, en cumplimiento de una prescripción profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso. Durante su vigencia el asistente continuará gozando del

total de sus remuneraciones.

Durante el período de permiso postnatal parental regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, los asistentes que hagan uso de él también continuarán gozando del total de sus remuneraciones.

En materia de accidentes en actos de servicio y de enfermedades contraídas en el desempeño de sus funciones, se les aplicarán las normas de la ley N° 16.744. Sin perjuicio de lo anterior, los servicios locales podrán afiliar a los asistentes de la educación a mutuales de seguridad.

Los servicios locales podrán afiliar al personal asistente de la educación a cajas de compensación de asignación familiar. El personal asistente podrá, además, afiliarse a los servicios de bienestar que el servicio local haya constituido o de que sea parte y en este caso se aplicará lo dispuesto en el artículo 23 del decreto ley N° 249, de 1974.

Los asistentes de la educación regidos por este Título quedarán afectos al seguro de cesantía establecido en la ley N° 19.728, en las condiciones señaladas en dicha ley. En consecuencia, estarán obligados a cotizar de acuerdo con la misma normativa. En este caso, las prestaciones de cesantía procederán conforme a lo que se indica a continuación.

Tendrán derecho a una prestación por cesantía, en los términos establecidos en el Párrafo 3° del Título I de la referida ley, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Que el contrato de trabajo haya terminado por alguna de las causales señaladas en los artículos 33 y 34 de la presente ley, salvo las señaladas en las letras f), g) y h) del citado artículo 33.
- b) Que cumpla con lo dispuesto en las letras b), c) y d) del artículo 12 de la ley N° 19.728. Si el contrato termina por la causal establecida en el artículo 34 de esta ley, el trabajador tendrá derecho a la indemnización que dicho artículo contempla y se aplicará lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 13 de la ley N° 19.728.

Si el contrato termina por las causales establecidas en los literales a), c) y d) del artículo 33 de esta ley, el asistente de la educación dependiente de un servicio local tendrá derecho al beneficio contemplado en el artículo 14 de la ley N° 19.728, en la forma señalada en dicha norma.

Tratándose de asistentes de la educación dependientes de un servicio local que cesen su relación laboral por las causales señaladas en el literal e) del artículo 33 y del artículo 34 del presente cuerpo legal, tendrán derecho a lo establecido en el artículo 15 de la ley N° 19.728.

En caso de terminación de la relación laboral por fallecimiento del asistente de la educación dependiente de un servicio local, se aplicará lo establecido en el artículo 18 de la ley N° 19.728.

Si el contrato termina por la causal establecida en el literal f) del artículo 33 de esta ley, el trabajador tendrá derecho al beneficio contemplado en el artículo 19 de la ley N° 19.728.

De la terminación de la relación laboral, los asistentes de la educación que formen parte de una dotación dejarán de pertenecer a ella por las siguientes causales:

- a) Por renuncia voluntaria, dando aviso con treinta días de anticipación, a lo menos.

- b) Fallecimiento
- c) Falta de probidad o conducta inmoral, establecidas fehacientemente mediante sumario administrativo, establecido en el Título V del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, en lo que fuere pertinente.
- d) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función, tales como la no concurrencia a sus labores, sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo.
- e) Vencimiento del plazo del contrato.
- f) Obtención de jubilación, renta vitalicia o pensión de un régimen previsional, en relación con la función que desempeñen en el establecimiento.
- g) Salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo.
- h) Inhabilidad sobreviniente para desempeñarse como asistente de la educación, de acuerdo al artículo 3 de la ley N°19.464.

Para efectos de la aplicación de la causal establecida en la letra g) de este artículo, el Director Ejecutivo del servicio sólo podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable. El Director Ejecutivo del servicio, para ejercer la facultad antes señalada, deberá requerir previamente a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez la evaluación del funcionario respecto a la condición de irrecuperabilidad de su salud y que no le permite desempeñar el cargo.

### **Nuevas disposiciones, Ley 21544, febrero de 2023**

Al Personal Asistente en relación a las disposiciones transitorias de la Ley 21544 de febrero de 2023, establece que:

Artículo cuarto.- Concédase durante el año 2023, por una sola vez, un bono extraordinario anual, de cargo fiscal, a los asistentes de la educación que tengan contrato vigente al 31 de octubre de 2022, en virtud del cual se desempeñen en establecimientos educacionales dependientes de municipalidades o corporaciones municipales regidas por el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación y en establecimientos regidos por el decreto ley N° 3.166, de 1980, ubicados en las comunas que conforman el ámbito de competencia territorial correspondiente a los Servicios Locales de Educación Pública de Iquique, Licancabur, Maule Costa, Punilla Cordillera, Aysén y Magallanes, y que a la fecha del pago de la respectiva cuota, continúen desempeñándose en dichos establecimientos, sin solución de continuidad.

El monto del bono extraordinario anual del presente artículo se determinará de acuerdo a lo siguiente:

1. Recibirán un monto equivalente a 7,2 veces de la diferencia entre la remuneración bruta mensual correspondiente al mes de marzo de 2024 y las cantidades establecidas en el artículo 21 de la ley N° 19.429, según corresponda a las categorías señaladas en los artículos 7, 8 y 9 de la ley N° 21.109, siempre que la remuneración bruta mensual antes señalada sea inferior a las cantidades establecidas en el citado artículo 21. Con todo, para la determinación del monto resultante, se deberá considerar las sumas que el personal reciba en virtud de lo

dispuesto por el artículo 59 de la ley N° 20.883.

Para efectos de determinar la remuneración bruta mensual no se considerará: la asignación de reconocimiento por desempeño en establecimientos de alta concentración de alumnos prioritarios establecida en el artículo 44 de la ley N° 21.109; la bonificación de excelencia académica establecida en el artículo 45 de la ley N° 21.109; el beneficio del artículo 30 de la ley N° 20.313 a que se refiere el artículo 47 de la ley N° 21.109; el componente variable del bono de desempeño laboral que le corresponda percibir de acuerdo al artículo 50 de la ley N° 21.109, y el aumento de remuneración establecido en el artículo 7 de la ley N° 19.464. Asimismo, se excluirá lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo.

2. Recibirán un monto por bienes de acuerdo a los años de servicio con su actual empleador. El monto se determinará por cada dos años de servicio con su actual empleador, y se otorgará por cada bienio cumplido al 31 de marzo de 2023, con un máximo de quince, de acuerdo a la siguiente tabla:

| CATEGORÍAS DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 6,7,8 Y 9 DE LA LEY 21109 | MONTO ANUAL BIENIOS \$ |
|---|------------------------|
| Profesional   | 72.088                 |
| Técnico   | 60.880                 |
| Administrativo  | 57.232                 |
| Auxiliares  | 51.424                 |

El bono extraordinario anual se pagará en cuatro cuotas, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de 2024. Cada una de las cuotas de dicho bono corresponderá a la suma de los montos calculados de conformidad a los numerales 1 y 2 anteriores, dividido por cuatro.

El bono extraordinario anual se otorgará a quienes se desempeñen en un cargo de una jornada ordinaria de trabajo de cuarenta y cuatro horas semanales, según corresponda. El personal que se desempeñe en jornadas inferiores a las antes señaladas, percibirá el bono en forma proporcional a las horas establecidas en sus respectivos contratos de trabajo. Además, concédase durante el año 2024, el bono extraordinario anual del presente artículo a los asistentes de la educación que se desempeñan en los jardines infantiles financiados vía transferencia de fondos de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, administrados por municipalidades o corporaciones municipales, correspondientes al mismo ámbito de competencia territorial señalado en el inciso primero. Este personal sólo tendrá derecho a lo dispuesto en el numeral 2 del inciso segundo de este artículo.

El bono que concede este artículo no será imponible ni tributable y no servirá de base de cálculo de ninguna otra asignación.

Los procedimientos necesarios para el pago del bono que establece este artículo deberán ser establecidos por una resolución exenta, del Ministerio de Educación, la que deberá ser previamente visada por la Dirección de Presupuestos, y que deberá dictarse dentro de los 30 días siguientes a la publicación de esta ley.

El mayor gasto fiscal que irroque la aplicación de este artículo se financiará con cargo al presupuesto del Ministerio de Educación y en lo que faltare con cargo a la Partida Presupuestaria Tesoro Público.

### III.- LAS CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO EDUCACIÓN PARTICULAR SUBVENCIONADA, MUNICIPAL Y 3166

Las causales de terminación del contrato de trabajo se encuentran contenidas en los artículos 159, 160, 161 y 163 bis del Código del Trabajo, siendo éstas las siguientes:

#### Causales del artículo 159:

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes.
- 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- 3.- Muerte del trabajador.
- 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
- 5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- 6.- Caso fortuito o fuerza mayor, es decir, una situación ajena a las partes, que no es posible de prevenir y que hace imposible realizar el trabajo convenido, como un terremoto, un incendio o una inundación que destruyen el local de la empresa.

#### Causales del artículo 160:

- 1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
  - a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
  - b) Conductas de acoso sexual;
  - c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
  - d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y
  - e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña. f) Conductas de acoso laboral.
- 2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- 3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
- 4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
  - a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
  - b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

- 5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
- 6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- 7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

**Causales del artículo 161:** El empleador podrá poner término al contrato invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. En caso de trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de trabajadoras de casa particular, el contrato podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador. Rige también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

**Causal del artículo 163 bis:** La que se configura por haber sido sometido el empleador, mediante resolución judicial, a un procedimiento concursal de liquidación de sus bienes. Su invocación corresponde efectuarla al liquidador designado en dicho procedimiento. Esta causal opera aun cuando se apruebe la continuación de las actividades económicas del deudor, caso en el cual el liquidador deberá celebrar los nuevos contratos de trabajo que estime necesarios para llevar adelante tal continuación.

**NOTA:** *Prórroga de los Contratos a Plazo Fijo (enero y febrero)*

*El personal asistente de la educación que presta servicios en un establecimiento educacional particular, NO tiene derecho a feriado proporcional en los términos y condiciones previstos en los incisos 1° y 2° del artículo 73 del Código del Trabajo, a menos que opere la prórroga del contrato de trabajo que se consigna en los términos previstos en el artículo 75 del referido Código, en virtud de lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 19.464, que hace aplicable a este personal expresamente el referido beneficio, salvo tratándose del sector particular pagado. Es del caso señalar que el referido artículo 75 establece que los contratos vigentes al mes de diciembre se entienden prorrogados por los meses de enero y febrero si el trabajador ha prestado servicios continuos al empleador por más de seis meses.*

## IV.- ALCANCES DE LA LEY N° 21.561 SOBRE LAS 40 HORAS EN EL SECTOR EDUCACIONAL

ORD. N°116

MAT.: Ley N°21.561. Establecimiento educacional particular pagado. Jornada.

RORD.: 1. La jornada laboral de los profesionales de la educación y el personal no docente que se desempeñan en establecimientos particulares pagados debe disminuir de 45 a 44 horas semanales, a más tardar, el 26.04.2024, luego a 42 horas el 2026 y finalmente a 40 horas en 2028. Ello, sin perjuicio de que las partes puedan pactar una reducción de la jornada de trabajo con anterioridad a

la época establecida por el legislador.

2. Las remuneraciones de los profesionales de la educación y personal no docente que se desempeña en establecimientos particulares pagados no pueden verse disminuidas con ocasión de la reducción de la jornada de trabajo, originada en la aplicación de las disposiciones de la Ley N°21.561.

ANTS.: 1) Dictamen N°81/2 de 01.02.2024.

2) Presentación de 11.01.2024, de la Federación de Sindicatos de Colegios Particulares.

### **SANTIAGO, 15.02.2024**

Mediante presentación del antecedente 2), ustedes han solicitado un pronunciamiento jurídico que determine cómo afectan las disposiciones de la Ley N°21.561 que Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral a los profesionales de la educación y personal no docente que se desempeñan en establecimientos particulares pagados, en cuanto a horario de trabajo y remuneraciones.

Sobre lo consultado, y en lo que respecta a la jornada de trabajo de los profesionales de la educación y del personal no docente que se desempeñan en establecimientos particulares pagados, es menester precisar, que dicha materia se rige por las disposiciones del Código del Trabajo.

En el caso de los profesionales de la educación, el artículo 3° del Estatuto Docente dispone: "Este Estatuto normará 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 de esta ley. Con todo, no se aplicará a los profesionales de la educación de colegios particulares pagados las normas del inciso segundo del artículo 15, de los cinco incisos finales del artículo 79, los artículos 80, 81 y 84 y el inciso segundo del artículo 88, del Título IV de esta ley".

Luego, el inciso 1° del artículo 78, del mismo cuerpo estatutario, establece: "Las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular, así como aquellas existentes en los establecimientos cuya administración se rige por el decreto ley N°3.166, de 1980, serán de derecho privado, y se regirán por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en este Título".

Pues bien, el Estatuto Docente regula la jornada semanal de quienes ejercen funciones docentes en el sector particular en el artículo 80, estableciendo, entre otras materias, su duración máxima y la distribución entre horas lectivas y actividades curriculares no lectivas para aquellos educadores que se desempeñan en aula.

Con todo, y tal como lo establece expresamente el legislador en el artículo 3° ya transcrito, esta norma no es aplicable a los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos particulares pagados. Atendido el carácter supletorio otorgado al Código del Trabajo por el artículo

78 del Estatuto Docente, corresponde, en este caso, recurrir a las normas de ese cuerpo legal en lo que atañe a la jornada de trabajo.

De este modo, el Dictamen N°6.069/144 de 15.12.2017 sostiene: "Atendido lo anterior y de conformidad con lo establecido en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, la jornada ordinaria máxima del personal docente de los establecimientos educacionales particulares pagados es de 45 horas semanales y no de 44 horas cronológicas semanales que es la prevista en el artículo 80 ya citado.

*"Acorde a lo precedentemente expuesto, preciso es sostener que tratándose de los profesionales de la educación del sector particular pagado que desempeñan funciones docentes propiamente tales, no les rige la limitante establecida en el referido artículo 80, en cuanto al máximo de horas que, dentro de su jornada de trabajo, deben destinar a docencia de aula, pudiendo incluso las partes acordar que el cien por ciento de la mismas sea para la realización de clases, sin tener asignadas horas curriculares no lectivas".*

En el caso del personal no docente que se desempeña en establecimientos educacionales particulares pagados, su jornada laboral se rige por las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo. Así lo señala la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, en el Ordinario N°999 de 07.06.2022, que indica: "(...) el concepto de 'jornada parcial', sólo procede respecto de docentes y asistentes de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares pagados, donde sus relaciones laborales se encuentran regidas por el Código del Trabajo".

Precisado lo anterior, y sobre lo consultado, es posible informar, que la Ley N°21.561, en su artículo 1 establece, en lo que interesa a este pronunciamiento: "Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo" (...)

1. En el artículo 22:

*"a) Sustitúyense los incisos primero y segundo por los siguientes:*

*"Artículo 22.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados en este capítulo". (...)*

*Por su parte, el artículo primero transitorio de la misma norma legal regula la entrada en vigor de forma gradual de esta, en los plazos que indica. En lo que respecta a la reducción de jornada y, específicamente a la modificación al inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo dispone que: "se reducirá a cuarenta y cuatro horas al primer año; cuarenta y dos horas al tercer año y cuarenta horas al quinto año, contados desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial".*

Con respecto a esta reducción de jornada, el Dictamen N°81/02 de 01.02.2024, sostiene: "Progresividad de la implementación: La reducción de la jornada de trabajo se producirá de manera gradual a partir del día 26.04.2024 y continuará hasta el 26.04.2028, llegando en esa fecha a las 40 horas.

*"Para su mejor comprensión, en el siguiente cuadro se ilustra el referido proceso de ajuste:*

| Vigencia   | Jornada ordinaria semanal |
|------------|---------------------------|
| 26.04.2024 | 44                        |
| 26.04.2026 | 42                        |
| 26.04.2028 | 40                        |

*Pues bien, encontrándose obligado el empleador, desde la fechas ya señaladas, a modificar la jornada de trabajo de sus dependientes para ajustarlas al nuevo tope legal, cumple anotar que el artículo tercero transitorio de la Ley N°21.561 dispone: "La adecuación de la jornada laboral diaria, a fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales establecidos en el Código del Trabajo y en el artículo primero transitorio de la presente ley, deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados y afiliadas. A falta de dicho acuerdo, el empleador o empleadora deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada".*

Al efecto, el Dictamen N°81/2, ya citado indica: "Adecuación de la duración de la jornada diaria: De acuerdo con lo señalado en el artículo tercero transitorio del cuerpo legal en examen, la adecuación de la jornada laboral diaria, a fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales, deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados. El resultado del acuerdo deberá constar por escrito y respetar, además, el límite máximo de 10 horas ordinarias laboradas.

*"A falta de acuerdo, el empleador deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término, en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada".*

En el mismo orden de ideas, es dable señalar, que el artículo segundo transitorio de la Ley N°21.561 establece: "*Las modificaciones introducidas por esta ley relativas a la rebaja de la jornada de trabajo se entenderán incorporadas en los contratos individuales, instrumentos colectivos de trabajo y reglamentos internos por el solo ministerio de la ley, sin que sea necesaria su adecuación para que las modificaciones introducidas cumplan sus efectos*".

La jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida en el aludido Dictamen N°81/2 ha precisado: "*De acuerdo con lo prescrito por el artículo segundo transitorio de la Ley N°21.561, las modificaciones derivadas de su aplicación -referidas a la rebaja de la jornada de trabajo- se entenderán incorporadas a los contratos individuales, instrumentos colectivos y reglamentos internos por el solo ministerio de la ley, sin que sea necesaria su adecuación para que los cambios produzcan sus efectos*".

En cuanto a la distribución de la jornada ordinaria de trabajo, el artículo 1 N°9 de la Ley N°21.561 dispone, en lo pertinente: "9. En el artículo 28:

*"a) Sustitúyese en el inciso primero la expresión 'cinco días' por 'cuatro días'".*

Con esta modificación legal, la jornada ordinaria de trabajo podrá distribuirse en no más de seis días,

ni menos de cuatro. De acuerdo con lo dispuesto por el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, esta modificación "(...) se aplicará al quinto año de la publicación de la presente ley en el Diario Oficial".

Con todo, cumple agregar, que el artículo octavo transitorio de la ley en comento establece: *"Las empresas que a la fecha de publicación en el Diario Oficial de la presente ley tuvieren una jornada de 40 horas o menos, o que con anticipación a lo dispuesto en el artículo primero transitorio, reduzcan a 40 horas la jornada ordinaria de trabajo establecida en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, podrán pactar que dicho máximo semanal se distribuya en cuatro días, de conformidad con la modificación introducida en el inciso primero del artículo 28 del Código del Trabajo por el literal a) del número 9 del artículo 1 de la presente ley, la que en estos casos se entenderá vigente para todos los efectos legales"*.

Sobre esta materia, el mencionado Dictamen N°81/2 señala: "Distribución semanal de la jornada ordinaria, modificación del artículo 28 Código del Trabajo: A contar del 26 de abril de 2028 la jornada ordinaria de trabajo podrá distribuirse semanalmente en no menos de 4 días ni en más de 6 días, a diferencia de lo que ocurre en la actualidad dado que dicho proceso debe efectuarse en no menos de 5 ni más de 6 días.

*"Ahora bien, sin perjuicio de lo señalado en el párrafo precedente, y de acuerdo con lo prescrito por el artículo octavo transitorio de la Ley N°21.561, las partes podrán pactar voluntariamente que la rebaja de la jornada a 40 horas o menos, y su distribución en 4 días se materialice antes del cumplimiento del quinto año de publicación de la presente ley, esto es, a contar del 26 de abril de 2028"*.

Por tanto, la jornada laboral de los profesionales de la educación y el personal no docente que se desempeñan en establecimientos particulares pagados debe reducirse de 45 a 44 horas semanales, a más tardar, el 26.04.2024, luego a 42 horas el 2026 y finalmente a 40 horas en 2028. Con todo, no existe inconveniente la que las partes adelanten los efectos de la norma y disminuyan a 40 -o menos- horas semanales la jornada de trabajo antes de 2028.

En lo que atañe a las remuneraciones de los trabajadores de la educación por los que se consulta, cumple informar, que el inciso final del artículo primero transitorio de la Ley N°21.561 dispone: *"La aplicación de esta ley en ninguna circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones de las trabajadoras y los trabajadores beneficiados"*.

Sobre la norma citada, el Dictamen 81/02 precisa: *"La aplicación de la nueva normativa en ningún caso puede importar una disminución de remuneraciones para los trabajadores y trabajadoras beneficiarios por así disponerlo expresamente el artículo primero transitorio, N°2, inciso tercero de la Ley N°21.561, lo cual guarda armonía con los objetivos de la norma descritos en los párrafos que anteceden, es decir, principalmente, aumentar el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, medida que se tornaría imposible si los cambios regulatorios se vieran acompañados de una merma en los ingresos de sus destinatarios"*.

En consecuencia, sobre la base de la normativa citada, cumpla con informar a usted:

1. Que la jornada laboral de los profesionales de la educación y el personal no docente que se desempeñan en establecimientos particulares pagados debe disminuir de 45 a 44 horas

semanales, a más tardar, el 26.04.2024, luego a 42 horas el 2026 y finalmente a 40 horas en 2028. Ello, sin perjuicio de que las partes puedan pactar una reducción de la jornada de trabajo con anterioridad a la época establecida por el legislador.

2. Que las remuneraciones de los profesionales de la educación y personal no docente que se desempeña en establecimientos particulares pagados no pueden verse disminuidas con ocasión de la reducción de la jornada de trabajo, originada en la aplicación de las disposiciones de la Ley N°21.561.

*Por regla de la conducta, actualmente los asistentes de los SLEP, Municipalizados, 3166 y Subvencionados, acuerdo al artículo 39 de la Ley 21109 se encuentran ajustados a una jornada de 44 horas, por lo tanto, en la medida que la Ley 21561 se ajuste a 42 horas en el año 2026 y 40 en el año 2028, en lo trascendental debiera ajustarse en esta línea, lo que con toda exactitud tendrá una interpretación distinta respecto al ajuste de 4 días, debido a que los servicios educativos están consagrados de lunes a viernes.*

## CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO LEY N° 21.109 Y CÓDIGO DEL TRABAJO ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN / ÁREA PROFESIONAL

---

En \_\_\_\_\_, a **01 marzo de 2024** entre la **CORPORACION EDUCACIONAL \_\_\_\_\_**, Colegio Particular Subvencionado Rut **XXXXXXXX-K**, representada por doña **XXXXX**, Rut **XXXXX-0**, ambos domiciliados para estos efectos en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, de la ciudad de \_\_\_\_\_, en adelante **“el empleador”** y don \_\_\_\_\_, **RUT XXXXXXXX-X**, de nacionalidad chilena, estado civil \_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_, domiciliado en \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, mail \_\_\_\_\_ en adelante **“el trabajador”**, se suscribe el siguiente anexo de contrato de trabajo de acuerdo al Artículo 5° y 11° del Código del Trabajo.

**PRIMERO:** Aceptar las condiciones del cargo, sus funciones, unidades de competencia en su dimensión y sub dimensión según requerimiento del empleador.

### **Área Ocupacional:**

Velar por la integridad de los alumnos de la comunidad educativa, incorporando el desarrollo de valores y hábitos en la misma, realizando funciones complementarias a la labor educativa, dirigida a desarrollar, apoyar y controlar el proceso de enseñanza-aprendizaje, según lo establecido en reglamento de convivencia escolar y todas las normas asociadas al rol educacional. Se establece como condición de entrada del cargo el tener cursado cuarto medio, el no contar con antecedentes delictuales ni de maltrato infantil. Se le solicitará 3 años en el cargo. en la misma, realizando funciones complementarias a la labor educativa, dirigida a desarrollar, apoyar y controlar el proceso de enseñanza-aprendizaje, según lo establecido en reglamento de convivencia escolar y todas las normas asociadas al rol educacional. se establece como condición de entrada del cargo el tener cursado cuarto medio, el no contar con antecedentes delictuales ni de maltrato infantil. Se le solicitará 3 años en el cargo.

### **Perfiles del Cargo:**

### Funciones específicas:

**SEGUNDO:** El trabajador se compromete y obliga a prestar servicios como **Asistente de la Educación** en el establecimiento Educacional denominado Fundación Educacional \_\_\_\_\_, Comuna de \_\_\_\_\_, pudiendo ser trasladado a otro domicilio o labores similares dentro de la ciudad por causa justificada, sin que ello importe menoscabo para el trabajador, todo ello sujeto a las necesidades operativas del colegio.

**TERCERO:** Son también parte integrante de este contrato las estipuladas como deberes, obligaciones y prohibiciones contenidas en el Reglamento de orden, Higiene y Seguridad, el Reglamento de Convivencia y Proyecto Educativo vigente en el establecimiento educacional, que conjuntamente con la firma de este contrato el trabajador recibe y del cual declara conocerlo y aceptarlo. Las partes están de acuerdo que cualquier infracción por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones que aparecen con dicha sanción expresa en el Reglamento Interno, se considerará para este efecto como falta grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo individual, de conformidad al artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

**CUARTO:** Sin perjuicio de las cláusulas primeras y segundas de este contrato, el trabajador tendrá las siguientes obligaciones y prohibiciones:

#### Obligaciones

- a) Realizar personalmente las labores asignadas
- b) Formar parte activa del equipo de apoyo liderado por dependencia.
- c) Efectuar el trabajo de acuerdo que imparta el plan de trabajo de la Inspectoría General.
- d) Desempeñar el trabajo con diligencia y colaboración para la mejor marcha del proceso operativo-administrativo y la prosperidad del colegio, monitoreando el PME y PIE
- e) Prestar auxilio, colaboración y ayuda en caso de cualquier emergencia, siniestro o riesgo que se produzca en el establecimiento educacional.
- f) Guardar la debida lealtad al empleador en sus diversos aspectos. Las sumas, dádivas, regalos o ventajas recibidas de terceros en razón o en relación con la responsabilidad del trabajador dentro del colegio, constituyen infracción de éste deber.

#### Prohibiciones:

- a) Mantener reserva y no divulgar información confidencial de la empresa de la cual tenga conocimiento con ocasión del trabajo, así como de los asuntos administrativos privados.
- b) No mantener al día toda la información entre el establecimiento y el Mineduc.

**QUINTO:** La duración de la jornada ordinaria semanal será \_\_\_\_\_ horas de trabajo, en horario de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ horas de lunes a viernes.

Queda convenido entre las partes, que dicho horario, podrá ser modificado al inicio de cada año escolar, de acuerdo al Plan de Acción y/o Estudio al Proyecto Educativo del Establecimiento, situación que deberá ser comunicada oportunamente. Este horario debe ser respetado, caso contrario, se tomará como falta grave a las obligaciones del contrato.

**Distribución horaria: (sujeto a variación por el artículo 39, Ley 21109)**

| MAÑANA |                 |        |            |            |            |            |            |
|--------|-----------------|--------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Nº     | Entrada         | Salida | LUNES      | MARTES     | MIERCOLES  | JUEVES     | VIERNES    |
| 1      | 8:30            | 9:15   |            |            |            |            |            |
| 2      | 9:15            | 10:00  |            |            |            |            |            |
|        |                 |        |            |            |            |            |            |
| 3      | 10:15           | 11:00  |            |            |            |            |            |
| 4      | 11:00           | 11:45  |            |            |            |            |            |
|        |                 |        |            |            |            |            |            |
| 5      | 12:00           | 12:45  |            |            |            |            |            |
| 6      | 12:45           | 13:30  |            |            |            |            |            |
|        | INGRESO         |        | 8:20       | 8:20       | 8:20       | 8:20       | 8:20       |
|        | SALIDA          |        | 13:30      | 13:30      | 13:30      | 13:30      | 13:30      |
|        | RESUMEN POR DIA |        | 5 h y 10 m | 5 h y 10 m | 5 h y 10 m | 5 h y 10 m | 5 h y 10 m |

| TARDE |                 |        |            |            |            |            |         |
|-------|-----------------|--------|------------|------------|------------|------------|---------|
| Nº    | Entrada         | Salida | LUNES      | MARTES     | MIERCOLES  | JUEVES     | VIERNES |
| 1     | 14:30           | 15:15  |            |            |            |            |         |
| 2     | 15:15           | 16:00  |            |            |            |            |         |
|       |                 |        |            |            |            |            |         |
| 3     | 16:05           | 16:50  |            |            |            |            |         |
| 4     | 16:50           | 17:35  |            |            |            |            |         |
|       |                 |        |            |            |            |            |         |
|       | INGRESO         |        | 13:50      | 13:50      | 13:50      | 16:30      |         |
|       | SALIDA          |        | 17:00      | 17:00      | 18:20      | 18:00      |         |
|       | RESUMEN POR DIA |        | 3 h y 10 m | 3 h y 10 m | 4 h y 30 m | 1 h y 10 m |         |

**SEXTO:** Las remuneraciones convenidas en el contrato de trabajo o en otras convenciones que complementen, modifiquen o actualicen el presente instrumento 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.

| HABERES (Imponibles y tributables) | MONTO \$ |
|------------------------------------|----------|
| SUELDO BASE                        |          |
|                                    |          |
|                                    |          |
| LEY 19464 (No es parte del IMM)    |          |
|                                    |          |
|                                    |          |
| <b>TOTAL IMPONIBLE</b>             |          |

**OCTAVO:** El Feriado Legal de acuerdo al artículo 41 ley 21109, los asistentes de la educación gozarán de feriado por el período de interrupción de las actividades escolares entre los meses de enero y febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, así como durante la interrupción de las actividades académicas en la época invernal de cada año. Durante dichas interrupciones, podrán ser convocados a cumplir actividades de capacitación, hasta por un período de tres semanas consecutivas.

**NOVENO:** El trabajador declara bajo su responsabilidad que el Bono de \_\_\_\_\_ correspondiente a los Asistentes de la Educación, es imponible y tributable y no es parte de la base de cálculos, el cual se reajusta en enero de cada año de cargo del Mineduc.

**DECIMO:** Las partes convienen en que cualquier otro beneficio que el Empleador otorgue al trabajador fuera de lo estipulado en este contrato y de lo dispuesto por la Ley, Se entenderá conferido a título de mera liberalidad y no conferirá, por lo tanto. Derecho del trabajador, pudiendo el Empleador modificarlo o suprimirlo a su entera voluntad.

**UNDECIMO:** El presente contrato es de Plazo Fijo, de acuerdo al artículo 159 N° 4, dura mientras se encuentra vigente en ausencia del titular y en caso excepcional de prórroga expira para todos los efectos legales el 30 de noviembre de 2021.

**DUODECIMO:** Se dejará constancia que el trabajador ingresa a prestar servicio para el empleador el día \_\_\_\_\_ y se encuentra afiliado a la AFP \_\_\_\_\_ y como institución de salud a Isapre \_\_\_\_\_.

**DECIMOTERCERO:** Este contrato de trabajo se extiende en tres ejemplares del mismo tenor y fecha, quedando dos en poder del empleador y otro se entrega en este acto al trabajador, quien declara haberlo recibido en su entera satisfacción.

**ANEXO DE CONTRATO DE TRABAJO  
COMPENSACIÓN DEL TIEMPO DE TAREAS EXCEPCIONALES  
ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN, ART. 41 LEY 21109 (ADMINISTRATIVOS)**

---

Con fecha 30 de diciembre de 2024 entre la **Fundación XXXX**, RUT 65.XXXXXX-2 en adelante representada legalmente por doña **XXXXXXXXXX Cédula de Identidad N° XXXXXXXXX**, Administradora de la Fundación y el trabajador don (ña) **XXXXXXXXX Cédula de Identidad N° XXXXXXXX**, todos ya individualizados en contrato de origen, acuerdan modificar el Anexo de Contrato de trabajo en las siguientes materias de acuerdo a las cláusulas 4° y a la modificación de la norma del artículo 41 del Estatuto de los Asistentes de la Educación, conforme a lo dispuesto en los Artículos 5° y 11° del Código del Trabajo.

**Primero:** A contar del día 02 de enero de 2025, por razones fundadas en la reorganización de los RRHH, producto de la reorganización de las tareas excepcionales asignadas a sus funciones donde cumple las labores de Asistente de la Educación con funciones administrativas relacionadas con la preparación de sueldos, pagos de imposiciones y otras tareas propias de la función.

**Segundo:** En virtud del artículo 12 del Código del trabajo, el empleador se encuentra facultado para trasladar al trabajador dentro de sus dependencias o a cualquier unidad educativa de dependencia de la Fundación, para cumplir sus funciones.

**Tercero:** La trabajadora de acuerdo al Estatuto de los Asistentes de la Educación y de acuerdo a los antecedentes contractuales se encuentra encasillada en el área administrativa, por lo tanto, el trabajo a convenir seguirá siendo administrativo y temporalmente los días correspondientes a tareas excepcionales, serán compensados durante el año, para lo cual se pacta durante los días viernes, finalizar la jornada a partir de las 14 horas.

**Cuarto:** De acuerdo al contrato de trabajo, la nueva asignación se ampara en la facultad del Director para determinar las tareas excepcionales en periodos de interrupción de actividades, de acuerdo al Dictamen 2495 del 3 de noviembre de 2021.

**Quinto:** Cualquier incumplimiento del contrato dará origen a la aplicación del Artículo 160 N° 7 de Código del Trabajo, esto es “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

**Sexto:** Se firma el presente Anexo en tres ejemplares, declarando el Trabajador, haber recibido un ejemplar de él y que éste es fiel reflejo de la relación laboral existente entre las partes.

## 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 20903, sobre Carrera de Desarrollo Profesional Docentes, BCN
- ✓ Ley 21405, publicada el 22 de diciembre de 2021 sobre reajuste del sector público.
- ✓ Ley 21544, publicada el 09 de febrero de 2023 sobre aspectos fundamentales de la Administración Educacional.
- ✓ Compendio de Dictámenes de la Dirección del Trabajo, del archivo 2021 del Grupo Boletín del Trabajo.
- ✓ Sitio Oficial de la Superintendencia de Educación.



## V.- BOLETÍN INFORMATIVO MAYO 2024

### SISTEMA DE RECONOCIMIENTO DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE.

*Con la Ley N° 21.625 los/as docentes en tramo Acceso deberán rendir los instrumentos de evaluación en los siguientes plazos: Año 2027, 1 año o menos en Acceso. Año 2026, entre 1 y 2 años en Acceso. Año 2025, entre 2 y 3 años en Acceso.*

A partir del año 2024, todos/as los/as profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos municipales, de servicios locales de educación, particulares subvencionados, de administración delegada o jardines infantiles con aportes regulares del Estado, estarán convocados/as a participar de un único sistema de evaluación: Sistema de Reconocimiento del Desarrollo Profesional Docente.

La nueva ley busca favorecer la mejora continua para el desarrollo profesional, mediante el acceso a formación pertinente, de acuerdo al tramo y durante el Ciclo de Profundización didáctico disciplinar y/o pedagógico, cuya duración es de cuatro años para los profesionales de la educación que se encuentren en los tramos Avanzado, Experto I y Experto II, los cuales no están obligados a evaluarse, a diferencia de los tramos Inicial y Temprano. Dichos profesionales podrán optar por una de las siguientes alternativas en el ciclo:

- ✓ Rendir y aprobar uno de los instrumentos de evaluación: Portafolio y la ECEP.
- ✓ Participar en cursos de formación pertinente a sus funciones.
- ✓ Participar por medio de un Programa de Participación Activa en una actividad de la Red de Maestros de Maestros.
- ✓ Ser mentor de uno o más docentes principiantes en el marco de procesos de inducción y mentoría reconocidos por el Centro.

De no realizar alguna de estas cuatro opciones, el profesional no podrá percibir el componente fijo de la asignación de tramo, no obstante mantener el tramo alcanzado.

Lo anterior ocurre debido a la entrada en vigencia de la Ley N° 21.625, que crea un sistema único de evaluación, derogando el artículo 70 del Estatuto Docente, y, por ende, poniendo fin a la Evaluación Docente en la que participaban exclusivamente docentes de establecimientos municipales y de servicios locales de educación. Con ello, los instrumentos Autoevaluación, Evaluación por Par e Informe de Referencia de Terceros dejan de aplicarse.

La mencionada ley unifica el proceso evaluativo manteniendo el Sistema de Reconocimiento que cuenta con dos instrumentos: Portafolio y Evaluación de Conocimientos Específicos y Pedagógicos (ECEP), los que permiten a docentes y educadores/as progresar de tramo en la Carrera Docente.

Los y las profesionales de establecimientos municipales y de servicios locales de educación pública verán reflejados estos cambios, considerando que hasta el año 2023 eran convocados/as por ambos



# BOLETÍN INFORMATIVO

## NEWSLETTERS DOCENTE

sistemas evaluativos (*Evaluación Docente y/o Sistema de Reconocimiento*) y, en determinados periodos de acuerdo con su calendarización, debían rendir hasta cinco instrumentos de evaluación; a partir del año 2024 serán convocados/as a rendir solo Portafolio y la Evaluación de Conocimientos Específicos Pedagógicos (ECEP,) instrumentos que pertenecen al Sistema de Reconocimiento y los únicos que permiten la progresión en la Carrera Docente.

En ese contexto, se termina con la obligatoriedad de la Evaluación Docente y se mantienen vigentes las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley N° 20.903 que determina la voluntariedad u obligatoriedad de rendir instrumentos de acuerdo al tramo de desarrollo profesional de cada docente o educador/a.

Los y las profesionales de establecimientos particulares subvencionados, de administración delegada y jardines infantiles, ya venían participando solo del Sistema de Reconocimiento, se mantiene la rendición de los dos instrumentos: Portafolio y ECEP que les permite progresar en la Carrera Docente.

En el caso de estos/as docentes y educadores/as, la nueva normativa agrega una calendarización de evaluación para profesionales que se encuentren en tramo Acceso, que les permita avanzar en su Carrera Docente\*

| Tiempo en tramo Acceso | Deberá rendir en: |
|------------------------|-------------------|
| 3 años o más           | 2024              |
| Entre 2 y 3 años       | 2025              |
| Entre 1 y 2 años       | 2026              |
| 1 año o menos          | 2027              |

Las adecuaciones que establece la Ley N° 21.625, serán aplicadas en el inicio del periodo evaluativo 2024, el que está determinado por la resolución de calendarización que emitirá la Subsecretaría de Educación durante las próximas semanas, y que incluye las fechas de cada proceso junto a las agrupaciones y asignaturas que serán evaluadas este año. Cabe señalar que esta información será publicada en [www.docentemas.cl](http://www.docentemas.cl) y [www.cpeip.cl](http://www.cpeip.cl)

La información detallada de la unificación del sistema evaluativo y la consolidación del sistema de reconocimiento está disponible en el menú "unificación del sistema evaluativo" de [www.docentemas.cl](http://www.docentemas.cl)

***\*Es importante recordar que el tramo Acceso, al tratarse de un tramo transitorio, les permite avanzar a cualquier otro tramo de la Carrera Docente si cumple con los requisitos para ello. Por ejemplo: Un/a docente o educador/a en tramo Acceso que cuenta con 8 años de ejercicio profesional, podría pasar al tramo Avanzado si cumple con los resultados en el Portafolio y ECEP que el Artículo 19 M de la Ley N° 20.903 estipula para encasillarse en dicho tramo.***

## VII.- CARTOLA DE VALORES EDUCACIONALES AÑO 2023 - 2024

### VALORES EDUCACIONALES LEY N° 21.647

Con fecha 28 de diciembre de 2023 se publicó el reajuste para el sector público año 2023 y 2024, 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.

### DICIEMBRE 2023 – NOVIEMBRE 2024

|  |                     |
|--|---------------------|
| <b>VALOR DE LA UNIDAD DE SUBVENCION AÑO 2023 (USE)<br/>(REAJUSTE DEL 4,3 % SECTOR PÚBLICO)</b> | <b>\$ 33.028,53</b> |
|--|---------------------|

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

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

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

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

**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.-

| <b>REMUNERACIÓN BASICA MINIMA NACIONAL (RBMN)<br/>VALOR HORA CRONOLÓGICA (4,3%)<br/>ARTÍCULO 1° LEY N° 21.647</b> |             |                  |
|---|-------------|------------------|
| EDUCACIÓN BÁSICA  | \$ 18.333.- | (44) \$806.652.- |
| EDUCACIÓN MEDIA   | \$ 19.290.- | (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<br>ARTÍCULO 8, LEY N° 21.647 |   |             |
|--|---|-------------|
| TRAMOS   | REMUNERACIÓN LÍQUIDA<br>(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<br>ARTÍCULO 13 LEY N° 21.647 |                    |
|--|--------------------|
| 1° CUOTA A MARZO DE 2024                         | \$ 39.483.-        |
| 2° CUOTA A JUNIO DE 2024                         | \$ 39.483.-        |
| <b>TOTAL</b>                                     | <b>\$ 78.966.-</b> |

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.

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

**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.

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

**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<br>VALOR MÁXIMO PARA DOCENTES<br>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<br>MÁXIMO PARA<br>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*

**INGRESO MINIMO MENSUAL  
(UNIVERSAL SECTOR PÚBLICO, A EXCEPCIÓN DE EDUCACIÓN)  
DECRETO 967-2023 HACIENDA FIJA MONTO IMM\_SEPTBRE 2023**

| CONTRATO | IMM    | CONTRATO | IMM    |
|----------|--------|----------|--------|
| 45       | 460000 | 22       | 326452 |
| 44       | 460000 | 21       | 311613 |
| 43       | 460000 | 20       | 296774 |
| 42       | 460000 | 19       | 281935 |
| 41       | 460000 | 18       | 267097 |
| 40       | 460000 | 17       | 252258 |
| 39       | 460000 | 16       | 237419 |
| 38       | 460000 | 15       | 222581 |
| 37       | 460000 | 14       | 207742 |
| 36       | 460000 | 13       | 192903 |
| 35       | 460000 | 12       | 178065 |
| 34       | 460000 | 11       | 163226 |
| 33       | 460000 | 10       | 148387 |
| 32       | 460000 | 9        | 133548 |
| 31       | 460000 | 8        | 118710 |
| 30       | 44516  | 7        | 103871 |
| 29       | 43032  | 6        | 89032  |
| 28       | 41548  | 5        | 74194  |
| 27       | 40065  | 4        | 59355  |
| 26       | 38581  | 3        | 44516  |
| 25       | 37097  | 2        | 29677  |
| 24       | 35613  | 1        | 14839  |
| 23       | 34129  |          |        |

*Fuente: Departamento de Educación, Grupo Boletín del Trabajo*

**Ordinario N° 761 del 25 de mayo de 2023\_DT**

*“Para computar el ingreso mínimo mensual de los asistentes de la educación de un establecimiento particular subvencionado procede considerar, en general, los beneficios en dinero constitutivos de remuneración que se paguen mensualmente, **exceptuando el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley N°19.464.**”*

## VII.- DIRECTORIO DE PUBLICACIONES EDUCACIONALES AÑO 2024

| REVISTA | MES     | TITULO  |
|---------|---------|---|
| I       | ENERO   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nuevos Incrementos a partir del Reajuste del Sector Publico, Publicado en el Diario Oficial El 26 de Diciembre de 2023; Ley N° 21.647</li> </ul>                               |
| II      | FEBRERO | <ul style="list-style-type: none"> <li>El Calendario Escolar, su Importancia y el Cumplimiento de Normas Emanadas desde de la Superintendencia de Educación, que Regula e Interpreta, Normativas Vigentes.</li> </ul> |
| III     | MARZO   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Normalización y Acceso al Bono de Reconocimiento Profesional Docente, Ley N° 20.158</li> </ul>   |
| IV      | ABRIL   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ley N° 16.744 y el Decreto Supremo N°40, Establece la Obligación de Confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.</li> </ul>                               |
| V       | MAYO    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Asistentes de la Educación y sus Diferentes Interpretaciones Administrativas, Según Contrato y Dependencia</li> </ul>  |



# CALENDARIO 2024

## Enero

| Lu | Ma | Mi | Ju | Vi | Sa | Do |
|----|----|----|----|----|----|----|
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  |
| 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| 29 | 30 | 31 |    |    |    |    |

## Febrero

| Lu | Ma | Mi | Ju | Vi | Sa | Do |
|----|----|----|----|----|----|----|
|    |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 |
| 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| 26 | 27 | 28 | 29 |    |    |    |

## Marzo

| Lu | Ma | Mi | Ju | Vi | Sa | Do |
|----|----|----|----|----|----|----|
|    |    |    |    | 1  | 2  | 3  |
| 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |

## Abril

| Lu | Ma | Mi | Ju | Vi | Sa | Do |
|----|----|----|----|----|----|----|
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  |
| 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| 29 | 30 |    |    |    |    |    |

## Mayo

| Lu | Ma | Mi | Ju | Vi | Sa | Do |
|----|----|----|----|----|----|----|
|    |    | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  |
| 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 |
| 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |    |    |

## Junio

| Lu | Ma | Mi | Ju | Vi | Sa | Do |
|----|----|----|----|----|----|----|
|    |    |    |    |    | 1  | 2  |
| 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  |
| 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |

## Julio

| Lu | Ma | Mi | Ju | Vi | Sa | Do |
|----|----|----|----|----|----|----|
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  |
| 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| 29 | 30 | 31 |    |    |    |    |

## Agosto

| Lu | Ma | Mi | Ju | Vi | Sa | Do |
|----|----|----|----|----|----|----|
|    |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 |
| 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |    |

## Septiembre

| Lu | Ma | Mi | Ju | Vi | Sa | Do |
|----|----|----|----|----|----|----|
|    |    |    |    |    |    | 1  |
| 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  |
| 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |
| 30 |    |    |    |    |    |    |

## Octubre

| Lu | Ma | Mi | Ju | Vi | Sa | Do |
|----|----|----|----|----|----|----|
|    |    |    |    |    | 1  | 2  |
| 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  |
| 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| 31 |    |    |    |    |    |    |

## Noviembre

| Lu | Ma | Mi | Ju | Vi | Sa | Do |
|----|----|----|----|----|----|----|
|    |    |    |    | 1  | 2  | 3  |
| 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |    |

## Diciembre

| Lu | Ma | Mi | Ju | Vi | Sa | Do |
|----|----|----|----|----|----|----|
|    |    |    |    |    |    | 1  |
| 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  |
| 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |
| 30 | 31 |    |    |    |    |    |

**MESA CENTRAL**  
**+56 9 8899 6348**

[contacto@boletindeltrabajo.cl](mailto:contacto@boletindeltrabajo.cl)

[www.portaldesoluciones.cl](http://www.portaldesoluciones.cl)  
[www.boletindeltrabajo.cl](http://www.boletindeltrabajo.cl)