

# EDUCACIÓN REVISTA

GRUPO **BT**



Boletín del Trabajo

EDICIÓN  
ENERO 2025  
CHILE

**NUEVOS INCREMENTOS A PARTIR  
DEL REAJUSTE DEL SECTOR  
PUBLICO, PUBLICADO EN EL  
DIARIO OFICIAL EL 03 DE ENERO  
DE 2025; LEY N° 21.724**

**INCLUYE: BOLETÍN INFORMATIVO BOLETÍN ESTADÍSTICO**

## **DIRECTOR Y REPRESENTANTE LEGAL**

**Ricardo Montero Mosquera**

## **EDITORES**

**Boletín Laboral Ediciones SPA**

## **COLABORADORES**

**Raúl Contreras Gómez**

## **DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN**

**Heyleen Flores Ramírez**

## **EDICIÓN**

**ENERO 2025**

**Printed in Chile**

**©2025**

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN**

**TOTAL O PARCIAL**

Este volumen da cuenta de la recopilación de información sobre la Ley 21724 de Reajuste del Sector Público; además del incremento de la Unidad de Subvención USE y los beneficios que tendrán acceso trabajadores y trabajadoras de los establecimientos educacionales que impetran subvención estatal como Cooperadores de la Función Educativa del Estado de Chile.

## CONTENIDO

<b>EDITORIAL</b> .....	<b>5</b>
<b>NUEVOS INCREMENTOS A PARTIR DEL REAJUSTE DEL SECTOR PUBLICO, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL EL 03 DE ENERO DE 2025; LEY N° 21.724</b> .....	<b>6</b>
<b>I.- COMPONENTE UNIVERSAL DE LA REMUNERACIÓN DOCENTE</b> .....	<b>8</b>
RENDA BÁSICA MÍNIMA NACIONAL (RBMN) .....	8
ASIGNACIÓN DE ZONA .....	10
RENDA TOTAL MÍNIMA (RTM) .....	10
RENDA TOTAL MINIMA (DOCENTE) .....	11
VALOR HORA DOCENTE PARA EL PERIODO DICIEMBRE 2024 A NOVIEMBRE 2025 .....	12
<b>II.- COMPONENTES ESPECÍFICOS DE LA REMUNERACIÓN; LEY 20903, SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE (SDPS)</b> .....	<b>12</b>
BONO DE EXPERIENCIA DOCENTE.....	12
ACREDITACIÓN DE LA EXPERIENCIA DOCENTE, SECTOR MUNICIPALIZADO, PÚBLICO .....	13
ACREDITACIÓN DE LA EXPERIENCIA DOCENTE, SECTOR PARTICULAR SUBVENCIONADO.....	14
TABLA BONO DE EXPERIENCIA, BIENIOS Y PORCENTAJES.....	14
METODOLOGÍA DEL CÁLCULO DEL BONO DE EXPERIENCIA.....	15
CÁLCULO DEL BONO DE EXPERIENCIA (BIENIOS).....	15
METODOLOGÍA DEL CÁLCULO DEL BONO DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL (BRP) .....	17
TABLA DE CÁLCULO DEL BRP POR MODALIDAD.....	18
ASIGNACIÓN DE TRAMO DE DESARROLLO PROFESIONAL (ATDP) .....	20
METODOLOGÍA DEL CÁLCULO DE LAS ASIGNACIONES DE TRAMOS (ATDP) .....	20
COMPONENTE DE EXPERIENCIA.....	20
COMPONENTE DE PROGRESIÓN .....	21
<b>III.- COMPONENTES ESPECÍFICOS DE LA REMUNERACIÓN; LEYES N° 19.410 Y N° 19.933, NO ADSCRITO AL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE (SDPS)</b> .....	<b>23</b>
PLANILLA COMPLEMENTARIA.....	23
ASIGNACIÓN POR DESEMPEÑO EN CONDICIONES DIFÍCILES .....	23
<b>IV.- OTRAS CONSIDERACIONES RELEVANTES EN LAS REMUNERACIONES DOCENTES</b> .....	<b>24</b>
BONIFICACIÓN DE EXCELENCIA ACADÉMICA.....	24
CONSIDERACIONES PARA LOS DESCUENTOS A LAS REMUNERACIONES.....	25
CONCEPTOS DE COLACIÓN Y MOVILIZACIÓN DE LOS DOCENTES .....	26
LOS CONTRATOS DE REEMPLAZO UNA HERRAMIENTA EXCLUSIVA DEL ESTATUTO DOCENTE...26	
<b>V.- BONOS Y AGUINALDOS CONTEMPLADOS EN LA LEY DE REAJUSTE DE DICIEMBRE 2024 A NOVIEMBRE DE 2025</b> .....	<b>27</b>
MODELO DE ANEXO DE CONTRATO POR REAJUSTE DE REMUNERACIONES.....	28

<b>VI.- BOLETÍN INFORMATIVO ENERO 2025 .....</b>	<b>31</b>
<b>VII.- CARTOLA DE VALORES EDUCACIONALES AÑO 2024 - 2025 .....</b>	<b>33</b>
<b>VIII.- DIRECTORIO DE PUBLICACIONES EDUCACIONALES AÑO 2025 .....</b>	<b>38</b>

## EDITORIAL

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

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

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

**El director**

# NUEVOS INCREMENTOS A PARTIR DEL REAJUSTE DEL SECTOR PUBLICO, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL EL 03 DE ENERO DE 2025; LEY N° 21.724

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

## Resumen:

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

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

## Abstrac:

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

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

## Presentación:

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

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

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

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

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

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

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

Desde la Ley 19070, los contratos y remuneraciones, encuentran resguardos y unificación de criterios frente a las nuevas estructuras de interpretación de la función docente; desde la Ley 20845 comienza un nuevo equilibrio con el término del FICOM y la creación de instituciones sin fines de lucro, con ello comienza una nueva organización y administración de los recursos por conceptos de subvenciones, controlando la gestión económica de todos las instituciones que son parte del Reconocimiento Oficial como Cooperadores de la función educativa del Estado de Chile.

Con la entrada en vigencia la Ley 20903 en el sector Público y Municipal, la Carrera de Desarrollo Profesional Docente en el sector Subvencionado se ha ido incrementando de manera gradual, lo que ha servido como base para el sistema educacional para ordenar los ingresos proyectados y un ordenamiento sostenido a partir del SUELDO BASE DOCENTE, denominado RENTA BASICA MINIMA NACIONAL a Enero 2025, cuya ordenación nos trae una nueva estructura de remuneraciones con un valor de \$ 19.206.- para los Docentes y Educadoras de Educación Básica, Educación Parvularia y Educación Parvularia y de \$ 20.208.- para Educación Media HC/TP, con esos valores estructuramos el Sueldo Base; nos entrega una estructura rígida y se ordena para el pago de la ASIGNACION DE EXPERIENCIA, cuidando que existe una diferencia entre el 100% del sector Público y solo de un 50% para el sector subvencionado.. Entonces, es importante hacer un detalle de los conceptos a cancelar desde diciembre de 2024, hasta noviembre de 2025, hasta que sean entregados los próximos valores del reajuste del sector público y con el Desarrollo Profesional se implementará un crecimiento sustantivo de las remuneraciones.

# I.- COMPONENTE UNIVERSAL DE LA REMUNERACIÓN DOCENTE

## RENDA BÁSICA MÍNIMA NACIONAL (RBMN)

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

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

### VALORES HORA DOCENTE BASICA 2024\_2025

Cto	3%	1,2%	0,64%	Cto.	3%	1,2%	0,64%
	12_2024	01_2025	06_2025		12_2024	01_2025	06_2025
44	835032	845064	850476	22	417516	422532	425238
43	816054	825858	831147	21	398538	403326	405909
42	797076	806652	811818	20	379560	384120	386580
41	778098	787446	792489	19	360582	364914	367251
40	759120	768240	773160	18	341604	345708	347922
39	740142	749034	753831	17	322626	326502	328593
38	721164	729828	734502	16	303648	307296	309264
37	702186	710622	715173	15	284670	288090	289935
36	683208	691416	695844	14	265692	268884	270606
35	664230	672210	676515	13	246714	249678	251277
34	645252	653004	657186	12	227736	230472	231948
33	626274	633798	637857	11	208758	211266	212619
32	607296	614592	618528	10	189780	192060	193290
31	588318	595386	599199	9	170802	172854	173961
30	569340	576180	579870	8	151824	153648	154632
29	550362	556974	560541	7	132846	134442	135303
28	531384	537768	541212	6	113868	115236	115974
27	512406	518562	521883	5	94890	96030	96645
26	493428	499356	502554	4	75912	76824	77316
25	474450	480150	483225	3	56934	57618	57987
24	455472	460944	463896	2	37956	38412	38658
23	436494	441738	444567	1	18978	19206	19329

Fuente: Departamento de Educación, Grupo Boletín del Trabajo

### VALORES HORA DOCENTE MEDIA 2024\_2025

Cto	3%	1,2%	0,64%	Cto.	3%	1,2%	0,64%
	12_2024	01_2025	06_2025		12_2024	01_2025	06_2025
44	878592	889152	894828	22	439296	444576	447414
43	858624	868944	874491	21	419328	424368	427077
42	838656	848736	854154	20	399360	404160	406740
41	818688	828528	833817	19	379392	383952	386403
40	798720	808320	813480	18	359424	363744	366066
39	778752	788112	793143	17	339456	343536	345729
38	758784	767904	772806	16	319488	323328	325392
37	738816	747696	752469	15	299520	303120	305055
36	718848	727488	732132	14	279552	282912	284718
35	698880	707280	711795	13	259584	262704	264381
34	678912	687072	691458	12	239616	242496	244044
33	658944	666864	671121	11	219648	222288	223707
32	638976	646656	650784	10	199680	202080	203370
31	619008	626448	630447	9	179712	181872	183033
30	599040	606240	610110	8	159744	161664	162696
29	579072	586032	589773	7	139776	141456	142359
28	559104	565824	569436	6	119808	121248	122022
27	539136	545616	549099	5	99840	101040	101685
26	519168	525408	528762	4	79872	80832	81348
25	499200	505200	508425	3	59904	60624	61011
24	479232	484992	488088	2	39936	40416	40674
23	459264	464784	467751	1	19968	20208	20337

Fuente: Departamento de Educación, Grupo Boletín del Trabajo

## ASIGNACIÓN DE ZONA

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

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

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

## RENDA TOTAL MÍNIMA (RTM)

Se considera remuneración total mínima las contraprestaciones en dinero que deben percibir los profesionales de la educación de establecimientos municipales, particular subvencionados o de administración delegada, que no podrá ser inferior a **\$896.254.-** mensuales, a partir del **Decreto 14, promulgado el 3 de enero de 2024**, para quienes tengan una designación o contrato de 44 horas cronológicas semanales o a la correspondiente proporción para quienes tengan una designación menor de horas cronológicas en sus respectivas designaciones o contratos.

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

Dicha remuneración total mínima es imponible y tributable.

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

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

## RENDA TOTAL MINIMA (DOCENTE)

**Artículo primero:** Fijase el monto de la Remuneración Total Mínima para el año 2024, en la suma de \$896.254.- (ochocientos noventa y seis mil, doscientos cincuenta y cuatro 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 2024, para aquellos profesionales de la educación que tengan una designación o contrato inferior a 44 horas cronológicas semanales:

HORAS CRONOLÓGICAS SEMANALES	REMUNERACIÓN TOTAL MÍNIMA (EN PESOS)	HORAS CRONOLÓGICAS SEMANALES	REMUNERACIÓN TOTAL MÍNIMA (EN PESOS)
44	896.254	22	448.127
43	875.884	21	427.758
42	855.515	20	407.388
41	835.146	19	387.019
40	814.776	18	366.649
39	794.407	17	346.280
38	774.037	16	325.910
37	753.668	15	305.541
36	733.299	14	285.172
35	712.929	13	264.802
34	692.560	12	244.433
33	672.190	11	224.063
32	651.821	10	203.694
31	631.452	9	183.325
30	611.082	8	162.955
29	590.713	7	142.586
28	570.343	6	122.216
27	549.974	5	101.847
26	529.605	4	81.478
25	509.235	3	61.108
24	488.866	2	40.739
23	468.496	1	20.369

**Fuente:** Decreto 14, enero de 2024

## VALOR HORA DOCENTE PARA EL PERIODO DICIEMBRE 2024 A NOVIEMBRE 2025

De acuerdo al inciso 4° del artículo 5 transitorio de la ley N° 19.070, el valor mínimo de la hora cronológica debe ser reajustado cada vez y en el mismo porcentaje en que se reajusta el valor de la Unidad de Subvención Educacional (USE), Unidad que a su vez se debe reajustar en cada oportunidad en que se otorgue un reajuste general de remuneraciones al sector público y en igual porcentaje, según así lo dispone el artículo 10 del DFL N°2, de 1998 del Ministerio de Educación. De esta forma, aplicando el reajuste otorgado al sector público mediante la ley N°21.724, publicada en el Diario Oficial el 03 de enero de 2025, el cual es de 4,9%, los valores para el período son los siguientes:

- ✓ **\$ 19.206** imponibles para los profesionales de la educación de enseñanza prebásica, básica y especial. (enero 2025)
- ✓ **\$ 20.208** imponibles para los docentes de educación media humanístico-científica y técnico profesional. (enero 2025)

## II.- COMPONENTES ESPECÍFICOS DE LA REMUNERACIÓN; LEY 20903, SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE (SDPS)

### BONO DE EXPERIENCIA DOCENTE

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

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

## ACREDITACIÓN DE LA EXPERIENCIA DOCENTE, SECTOR MUNICIPALIZADO, PÚBLICO

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

## 2.- ASIGNACIÓN DE EXPERIENCIA EN EL SECTOR PARTICULAR SUBVENCIONADO

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

AÑOS	BIENIOS	%
2	1	3.38
4	2	6.71
6	3	10.04
8	4	13.37
10	5	16.7
12	6	20.03
14	7	23.36
16	8	26.69
18	9	30.02
20	10	33.35
22	11	36.68
24	12	40.01
26	13	43.34
28	14	46.67
30	15	50

## ACREDITACIÓN DE LA EXPERIENCIA DOCENTE, SECTOR PARTICULAR SUBVENCIONADO

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

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

### TABLA BONO DE EXPERIENCIA, BIENIOS Y PORCENTAJES

Años	Bienios	Municipal/Serv Local			Particular Subv.
		50%	50%	100%	50%
		Experiencia	ATDP		Experiencia
2	1	3.38	3.38	6.76	3.38
4	2	6.71	6.71	13.42	6.71
6	3	10.04	10.04	20.08	10.04
8	4	13.37	13.37	26.74	13.37
10	5	16.70	16.70	33.40	16.70
12	6	20.03	20.03	40.06	20.03
14	7	23.36	23.36	46.72	23.36
16	8	26.69	26.69	53.38	26.69
18	9	30.02	30.02	60.04	30.02
20	10	33.35	33.35	66.70	33.35
22	11	36.68	36.68	73.36	36.68
24	12	40.01	40.01	80.02	40.01
26	13	43.34	43.34	86.68	43.34
28	14	46.67	46.67	93.34	46.67
30	15	50.00	50.00	100	50.00

## METODOLOGÍA DEL CÁLCULO DEL BONO DE EXPERIENCIA

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

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

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

## CÁLCULO DEL BONO DE EXPERIENCIA (BIENIOS)

### TABLA DE BIENIOS (HASTA EL 50%) SUBVENCIONADOS/MUNICIPAL

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

### EJEMPLO: (ENERO 2025)

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

### EN RESUMEN:

Si es un Docente de 44 horas de Enseñanza Media, su RBMN es de \$ 889.152.-, por lo tanto, para calcular su EXPERIENCIA se debe:

Multiplicar 889.152 /X 30,02 por lo cual obtenemos 26692343,04/100, obtenemos una EXPERIENCIA DE  
**\$ 266.923.-**

## PROCESO DE ACREDITACIÓN PARA ACCEDER A LA ASIGNACION DE EXPERIENCIA

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

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

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

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

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

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

Acceden a este beneficio en su componente título los profesionales de la educación que cuentan con título profesional de profesor o educador otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste, con un programa de estudios de a lo menos ocho semestres académicos y 3.200 horas presenciales de clases o que cumplan con los requisitos especiales establecidos por la Ley N°20.158.

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

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

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

## METODOLOGÍA DEL CÁLCULO DEL BONO DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL (BRP)

Para calcular el Bono de Reconocimiento Profesional, para docentes que se desempeñen en establecimientos adscritos al nuevo Sistema de Desarrollo Profesional Docente, el monto máximo de esta asignación asciende a la cantidad de **\$ 337.461.-** mensuales por concepto de título y **\$ 112.490.-** mensuales por concepto de mención, para 30 o más horas de contrato. En los contratos inferiores a 30 horas se pagará la proporción correspondiente. Para el pago de horas menores a 30, se divide el factor total por título, dividido por 30 y multiplicado por horas de contrato.

<b>BONO DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL (BRP) PERSONAL MUNICIPALIZADOS, AGENCIAS LOCALES DE EDUCACION PUBLICA y COLEGIOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS ADSCRITOS AL SDPD DESDE DICIEMBRE DE 2024 A NOVIEMBRE DE 2025</b>	
<b>ASIGNACION DE TITULO</b>	<b>337.461.-</b>
<b>ASIGNACION POR MENCION</b>	<b>112.490.-</b>
<b>TOTAL, A PERCIBIR DE BRP</b>	<b>449.951.-</b>

Para los docentes que aún no se encuentren adscritos a establecimientos regidos por el nuevo SDPD, el monto máximo de esta asignación asciende a la cantidad de **\$ 96.142.-** mensuales por concepto de título y **\$ 32.048.-** mensuales por concepto de mención, para 30 o más horas de contrato. En los contratos inferiores a 30 horas se pagará la proporción que corresponda. Para el pago de horas menores a 30, se divide el factor total por mención, dividido por 30 y multiplicado por horas de contrato.

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

<b>BONO DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL (BRP) PERSONAL ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS NO ADSCRITOS AL SDPD DESDE DICIEMBRE DE 2024 A NOVIEMBRE DE 2025</b>	
<b>ASIGNACION DE TITULO</b>	<b>96.142.-</b>
<b>ASIGNACION POR MENCION</b>	<b>32.048.-</b>
<b>TOTAL, A PERCIBIR DE BRP</b>	<b>128.190.-</b>

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

## TABLA DE CÁLCULO DEL BRP POR MODALIDAD

### BRP EN CARRERA DE DESARROLLO PROFESIONAL\_ENE\_2025

HORAS	TITULO	MENCION	HORAS	TITULO	MENCION
44	337461	112490	22	247471	82490
43	337461	112490	21	236223	78740
42	337461	112490	20	224974	74990
41	337461	112490	19	213725	71240
40	337461	112490	18	202477	67490
39	337461	112490	17	191228	63740
38	337461	112490	16	179979	59990
37	337461	112490	15	168731	56240
36	337461	112490	14	157482	52490
35	337461	112490	13	146233	48740
34	337461	112490	12	134984	44990
33	337461	112490	11	123736	41240
32	337461	112490	10	112487	37490
31	337461	112490	9	101238	33740
30	337461	112490	8	89990	29990
29	326212	108740	7	78741	26240
28	314964	104991	6	67492	22490
27	303715	101241	5	56244	18740
26	292466	97491	4	44995	14990
25	281218	93742	3	33746	11240
24	269969	89992	2	22497	7490
23	258720	86242	1	11249	3750

Fuente: Departamento de Educacion, Grupo Boletín del Trabajo

## BRP SIN CARRERA DE DESARROLLO PROFESIONAL Enero 2025

HORAS	TITULO	MENCION
44	96142	32048
43	96142	32048
42	96142	32048
41	96142	32048
40	96142	32048
39	96142	32048
38	96142	32048
37	96142	32048
36	96142	32048
35	96142	32048
34	96142	32048
33	96142	32048
32	96142	32048
31	96142	32048
30	96142	32048
29	92937	30980
28	89733	29911
27	86528	28843
26	83323	27775
25	80118	26707
24	76914	25638
23	73709	24570

HORAS	TITULO	MENCION
22	70504	235
21	67299	224
20	64095	213
19	60890	202
18	57685	192
17	54480	181
16	51276	170
15	48071	160
14	44866	149
13	41662	138
12	38457	128
11	35252	117
10	32047	106
9	28843	96
8	25638	85
7	22433	74
6	19228	64
5	16024	53
4	12819	42
3	9614	32
2	6409	21
1	3205	10

## ASIGNACIÓN DE TRAMO DE DESARROLLO PROFESIONAL (ATDP)

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

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

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

Inicial: \$18.997.-; Temprano: \$62.801.-; Avanzado: \$125.989; Experto I: \$472.323.-; Experto II: \$1.016.460-

- ✓ **Componente fijo**: monto a que tienen derecho los profesionales reconocidos en los tramos Avanzado, Experto I o Experto II, cuyos valores máximos para un contrato de 44 horas son:
- ✓ **Avanzado**: \$130.764.-; Experto I: \$181.670.-; Experto II: \$276.056.-

**NOTA:** *Estos valores, han sido reajustados de acuerdo a la Ley 21.724, publicada en el Diario Oficial, el día 03 de enero de 2025. Esta asignación es imponible y tributable y se reajusta por el mismo monto y en la misma oportunidad que el reajuste del sector público.*

## METODOLOGÍA DEL CÁLCULO DE LAS ASIGNACIONES DE TRAMOS (ATDP)

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

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

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

## COMPONENTE DE EXPERIENCIA

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

## COMPONENTE DE PROGRESIÓN

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

Inicial	Temprano	Avanzado	Experto I	Experto II
\$ 18.997	\$ 62.801	\$ 125.989	\$ 472.323	\$ 1.016.460

**Formula**  
**(Valor del tramo X horas de contrato / 44) = (Resultado X bienes / 15) =**  
**PROGRESION**

### Ejemplo

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

$$\text{\$ } 125989 \times 30 = 3779670 / 44 = 85902 \times 10 / 15 = \text{\$ } 57.268.-$$

Factor Avanzado X 30 horas

$$859020 / 15$$

$$\text{\$ } 57.268.-$$

#### Primer Paso

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

#### Segundo Paso

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

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

Los montos a que tienen derecho los profesionales reconocidos en los tramos Avanzado, Experto I o Experto II, cuyos valores máximos para un contrato de 44 horas corresponden en la tabla adjunta.:

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

AVANZADO	EXPERTO I	EXPERTO II
130.764	181.617	276.056



$$\text{Tramo Avanzado } \$ 130.056 / 44 = \$ 2.955,8$$

$$= \$ 2.956$$

Factor resultado de 1 hora X Horas de Contrato



#### Primer Paso

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

#### Segundo Paso

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

#### Ejemplo:

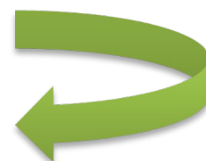
Docente de Educación Diferencial, con contrato de 36 horas Tramo Avanzado



$$\text{Tramo Avanzado } \$ 130.764 / 44 = \$ 2.956$$

$$\$ 2.956 \times 36 = \$ 106.416$$

Factor de 1 hora X 36 = Componente fijo



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

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

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

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

#### PLANILLA COMPLEMENTARIA

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

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

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

#### ASIGNACIÓN POR DESEMPEÑO EN CONDICIONES DIFÍCILES

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

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

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

Como antecedente; según Resolución Exenta N°5058 de fecha 07.09.17, se aprobó instructivo para la postulación a la Asignación de Desempeño en Condiciones Difíciles, para el periodo comprendido entre marzo del año 2018 - marzo del año 2020. El proceso de postulación se inició el 15 de octubre de 2017, como señala el Decreto Supremo de Educación N°292 de 2003 y culminó en el mes de marzo 2018, fecha en que se dio inicio al pago de la asignación a los docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales particulares subvencionados seleccionados.

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

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

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

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

## **IV.- OTRAS CONSIDERACIONES RELEVANTES EN LAS REMUNERACIONES DOCENTES**

### **BONIFICACIÓN DE EXCELENCIA ACADÉMICA**

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

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

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

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

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

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

## CONSIDERACIONES PARA LOS DESCUENTOS A LAS REMUNERACIONES

El artículo 58 del Código del Trabajo es la norma legal que regula los descuentos que pueden afectar las remuneraciones de los trabajadores. Así, en su inciso 1 el legislador ha señalado taxativamente los descuentos que el empleador está obligado a efectuar de las remuneraciones de sus trabajadores, a saber:

- a) los impuestos que las graven,
- b) las cotizaciones de la seguridad social,
- c) las cuotas sindicales,
- d) las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos,
- e) las cuotas de dividendos hipotecarios por compra de vivienda, y
- f) las cantidades indicadas por el trabajador para ser depositadas en cuenta de ahorro para la vivienda a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda, las que, en todo caso, no pueden exceder del 30% de su remuneración total.

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

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

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

*En caso de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa sin que haya mediado responsabilidad del trabajador, el empleador no podrá descontar de la remuneración del o de los trabajadores el monto de lo robado, hurtado, perdido o dañado.*

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

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

## CONCEPTOS DE COLACIÓN Y MOVILIZACIÓN DE LOS DOCENTES

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

## LOS CONTRATOS DE REEMPLAZO UNA HERRAMIENTA EXCLUSIVA DEL ESTATUTO DOCENTE

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

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

## **V.- BONOS Y AGUINALDOS CONTEMPLADOS EN LA LEY DE REAJUSTE DE DICIEMBRE 2024 A NOVIEMBRE DE 2025**

El Ministerio de Hacienda informa que luego de semanas de negociaciones, se alcanzó un acuerdo por el Reajuste del Sector Público 2024-2025, que contemplará un aumento de 4,9%. Diferenciado (Revisar Cartola Estadística de Valores 2025)

Entre lo más se destaca para el sector educacional es:

- ✓ Incremento de la Unidad de Subvención, cuyo valor quedó establecido como unidad de control en \$ 34.599,7
- ✓ Reajuste del Valor Hora Docente en las distintas modalidades.
- ✓ Incremento de otras subvenciones como SEP, PIE, Pro retención.
- ✓ Bono Especial (termino de Conflicto)
- ✓ Bono de Vacaciones
- ✓ Aguinaldo de Navidad 2024
- ✓ Aguinaldo de Fiestas Patrias 2025
- ✓ Bono de Escolaridad
- ✓ Incremento en los distintos tramos de la Carrera de Desarrollo Profesional
- ✓ Otros beneficios para otros actores educacionales.

# MODELO DE ANEXO DE CONTRATO POR REAJUSTE DE REMUNERACIONES

## ANEXO CONTRATO DOCENTE LEY N° 20.903, DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE NUEVA ESTRUCTURA DE REMUNERACIONES, REAJUSTE 2024-2025

En Santiago, a 01 de marzo de 2025, entre la CORPORACIÓN EDUCACIONAL XXX, RUT XXXX-0, con domicilio en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_ de la comuna de \_\_\_\_\_, representada legalmente por Don (ña) XXXXXXXXXXXX, Chilena, estado civil, casada, cédula nacional de identidad N° XXXXXXXX-k, del mismo domicilio, correo \_\_\_\_\_:: en adelante “el empleador”, por una parte, y el Docente de \_\_\_\_\_, doña XXXXXXXX, Rut XXXXXX-2, Nacionalidad Chilena, nacida el \_\_\_\_\_, de estado civil soltera, domiciliada en \_\_\_\_\_, Calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, correo \_\_\_\_\_ en adelante “el trabajador”, por otra parte, se conviene el siguiente Contrato de Trabajo de acuerdo al Artículo 5° y 11° del Código del Trabajo.

**PRIMERO:** A partir de la Ley de Reajustes según Ley 21724 del 03 de enero de 2025, las nuevas remuneraciones quedarán estructuradas de acuerdo al artículo 88 C del Estatuto Docente, estableciendo siguiente liquidación de remuneraciones:

HABERES (Imponibles y tributable)		MONTO \$
Horas de Contrato Año Lectivo 2025	44 horas	
SUELDO BASE	RBMN	
ZONA	%	
BONO DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL	TITULO	
	MENCION	
ASIGNACION DE TRAMO DE DESARROLLO PROFESIONAL	PROGRESION	
	EXPERIENCIA	
	FIJA	
CONCENTRACION DE ALUMNOS PRIORITARIOS	%	
PLANILLA SUPLEMENTARIA		
OTROS HABERES IMPONIBLES		
	TOTAL, IMPONIBLE	

**SEGUNDO:** Las remuneraciones convenidas en el contrato de trabajo o en otras convenciones que complementen, modifiquen o actualicen el presente Anexo de Contrato sean individuales o colectivas se calcularán por mes calendario, esto es desde el día 1 de cada mes hasta el último día de cada mes y se pagarán el último día hábil de cada mes, o el día hábil anterior si es que la fecha de pago cae en día sábado domingo o festivo, de acuerdo a lo solicitado por el trabajador se acuerda que el pago se realizara mediante deposito/transferencia en la cuenta bancaria informada por el trabajador(a) de la cual es titular. Las remuneraciones convenidas por Ley 20903, forman una nueva estructura y las diferencias con el mes anterior de la entrada en vigencia de la Carrera de Desarrollo Profesional se cancelará por Planilla Suplementaria.

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

Para obtener una este beneficio en su componente título los profesionales de la educación que cuentan con título profesional de profesor o educador otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste, con un programa de estudios de a lo menos ocho semestres académicos y 3.200 horas presenciales de clases o que cumplan con los requisitos especiales establecidos por la Ley N°20.158.

**CUARTO:** Para los docentes que se desempeñen en establecimientos adscritos al nuevo Sistema de Desarrollo Profesional Docente, el monto máximo de esta asignación asciende a la cantidad de \$ 337.461.- mensuales por concepto de título y \$ 112.490.- mensuales por concepto de mención, para 30 o más horas de contrato. En los contratos inferiores a 30 horas se pagará la proporción correspondiente.

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

---

XXXXXXXXXX  
RUT. 1XXXXXXXX-2  
Docente

---

CORPORACIÓN EDUCACIONAL  
XXXXXXXXXX  
RUT 65.XXXXXXXXX-0

## BIBLIOGRAFIA

- ✓ Estatuto Docente, versión 2025 del Grupo Boletín del Trabajo.
- ✓ Estatuto Asistentes de la Educación, versión 2025 del Grupo Boletín del Trabajo.
- ✓ Código del Trabajo, versión 2025 del Grupo Boletín del Trabajo.
- ✓ Ley 20903, sobre Carrera de Desarrollo Profesional Docentes, BCN
- ✓ Ley 21724, publicada el 03 de enero de 2025 sobre reajuste del sector público.
- ✓ Compendio de Dictámenes de la Dirección del Trabajo, del archivo 2025 del Grupo Boletín del Trabajo
- ✓ Sitio Oficial de la Superintendencia de Educación.
- ✓ Sitio Oficial del Colegio de Profesores de Chile.



## **VI.- BOLETÍN INFORMATIVO ENERO 2025**

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

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

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

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

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



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

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

Se entenderá por finalizado el periodo estival para los docentes el día 28 de febrero, debiendo reincorporarse el lunes 03 de marzo. Por otra parte, los Asistentes de la Educación su periodo estival será el 21 de febrero, debiendo reincorporarse a sus funciones el lunes 24 de febrero de acuerdo al artículo 41 de la Ley 21109.

#### **BIBLIOGRAFIA**

- ✓ ***Estatuto Docente, versión 2025 del Grupo Boletín del Trabajo***
- ✓ ***Estatuto Asistentes de la Educación, versión 2025 del Grupo Boletín del Trabajo***
- ✓ ***Código del Trabajo, versión 2025 del Grupo Boletín del Trabajo***
- ✓ ***Ley 20903, sobre Carrera de Desarrollo Profesional Docente actualizada, BCN***
- ✓ ***Ley 21405, versión 2021 sobre reajuste del sector publico***
- ✓ ***Compendio de Dictámenes de la Dirección del Trabajo, del archivo 2025 del Grupo Boletín del Trabajo***
- ✓ ***Sitio Oficial de la Superintendencia de Educación.***

## VII.- CARTOLA DE VALORES EDUCACIONALES AÑO 2024 - 2025

### VALORES EDUCACIONALES LEY N° 21.724

Con fecha 03 de enero de 2024 se aprobó el reajuste para el sector público año 2024 y 2025, 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 2024 – NOVIEMBRE 2025

VALOR DE LA UNIDAD DE SUBVENCIÓN AÑO 2024_2025 (USE) (REAJUSTE DEL SECTOR PÚBLICO)	DICIEMBRE 2024 (3%)	ENERO 2025 (1,2%)	JUNIO 2025 (0,64%)
	34.189,4	34.599,7	34.821,1

AGUINALDO DE NAVIDAD 2024 ARTÍCULO 5° LEY 21.724		
TRAMOS	REMUNERACIÓN LÍQUIDA (AL 30 DE NOVIEMBRE DE 2024)	MONTOS
PRIMER	IGUAL O INFERIOR A \$ 1.025.622.-	\$ 68.865
SEGUNDO	SUPERIOR A \$ 1.025.622.- INFERIOR A \$ 3.396.325.-	\$ 36.427.-

BONO ESPECIAL DE ACUERDO (TERMINO DE CONFLICTO 2024) ARTÍCULO 35 LEY 21.724		
TRAMOS	REMUNERACIÓN LÍQUIDA (AL 30 DE NOVIEMBRE DE 2024)	MONTOS
PRIMER	IGUAL O INFERIOR A \$ 931.393.-	\$ 208.400.-
SEGUNDO	SUPERIOR A \$ 931.393.- INFERIOR A \$ 3.396.325.-	\$ 104.200.-
1° Y 2°	BONO ADICIONAL EXTRAORDINARIO	\$ 40.756

**BONO DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL (BRP)  
PERSONAL MUNICIPALIZADOS, AGENCIAS LOCALES DE EDUCACIÓN PÚBLICA Y  
COLEGIOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS ADSCRITOS AL SDPD  
DESDE DICIEMBRE DE 2024 A NOVIEMBRE DE 2025**

	<b>DICIEMBRE 2024 (3%)</b>	<b>ENERO 2025 (1,2%)</b>	<b>JUNIO 2025 (0,64%)</b>
<b>ASIGNACIÓN DE TÍTULO</b>	<b>333.459.-</b>	<b>337.461</b>	<b>339.621</b>
<b>ASIGNACIÓN POR MENCIÓN</b>	<b>111.156.-</b>	<b>112.490</b>	<b>113.210</b>
<b>TOTAL, A PERCIBIR DE BRP</b>	<b>444.615.-</b>	<b>449.951</b>	<b>452.831</b>

**BONO DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL (BRP)  
PERSONAL ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS  
NO ADSCRITOS AL SDPD  
DESDE DICIEMBRE DE 2024 A NOVIEMBRE DE 2025**

	<b>DICIEMBRE 2024 (3%)</b>	<b>ENERO 2025 (1,2%)</b>	<b>JUNIO 2025 (0,64%)</b>
<b>ASIGNACIÓN DE TÍTULO</b>	<b>95.002.-</b>	<b>96.142</b>	<b>96.757</b>
<b>ASIGNACIÓN POR MENCIÓN</b>	<b>31.668.-</b>	<b>32.048</b>	<b>32.253</b>
<b>TOTAL, A PERCIBIR DE BRP</b>	<b>126.670.-</b>	<b>128.190</b>	<b>129.010</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 2024-2025.-

**REMUNERACIÓN BÁSICA MÍNIMA NACIONAL (RBMN)  
VALOR HORA CRONOLÓGICA  
ARTÍCULO 1° LEY 21.724**

	<b>DICIEMBRE 2024 (3%)</b>		<b>ENERO 2025 (1,2%)</b>		<b>JUNIO 2025 (0,64%)</b>	
<b>EDUCACIÓN BÁSICA</b>	<b>\$ 18.978.-</b>	<b>\$835.032.-</b>	<b>\$ 19.206.-</b>	<b>\$845.064.-</b>	<b>\$ 19.239.-</b>	<b>\$850.476.-</b>
<b>EDUCACIÓN MEDIA</b>	<b>\$ 19.968.-</b>	<b>\$878.592.-</b>	<b>\$ 20.208.-</b>	<b>\$889.152.-</b>	<b>\$ 20.337.-</b>	<b>\$894.828.-</b>

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 2024-2025 es de 4,9%, diferenciado en tres tramos).

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).

## AGUNALDO Y BONOS

El monto del aguinaldo de Fiestas Patrias, de acuerdo con lo previsto en el inciso segundo del artículo 8 de la ley 21.724 de reajuste, en concordancia con lo establecido en el artículo 19 de ese texto legal, será enterado de acuerdo con los siguientes tramos:

AGUNALDO DE FIESTAS PATRIAS 2025 ARTÍCULO 8, LEY N° 21.724		
TRAMOS	REMUNERACIÓN LÍQUIDA (AL 30 DE AGOSTO DE 2025)	MONTOS
PRIMER	IGUAL O INFERIOR A \$ 1.025.622.-	\$ 88.667.-
SEGUNDO	SUPERIOR A \$ 1.025.622.- INFERIOR A \$ 3.396.325.-	\$ 61.552.-

### 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.

<b>BONO DE ESCOLARIDAD 2025 ARTÍCULO 13 LEY 21.724</b>	
<b>1° CUOTA A MARZO DE 2025</b>	<b>\$ 43.116.-</b>
<b>2° CUOTA A JUNIO DE 2025</b>	<b>\$ 43.116.-</b>
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 86.232.-</b>

**Bono Adicional:** El inciso primero del artículo 13 de la ley de reajuste, concede a los trabajadores beneficiarios del bono de escolaridad, durante el año 2024-2025 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 \$ 1.025.622, 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 2025 ARTÍCULO 14 LEY N° 21.724</b>	
<b>PARA FUNCIONARIOS CON REMUNERACIONES IGUAL O INFERIOR A \$ 1.025.622.-</b>	<b>CUOTA ÚNICA</b>
<b>MONTO TOTAL</b>	<b>\$36.427.-</b>

**NOTA:** Los trabajadores a que se refiere el artículo 14 anterior, establece que, durante el año 2025, sobre una bonificación adicional al bono de escolaridad de \$ 36.427.- 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 \$ 1.025.622.-, 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 ARTÍCULO 23 LEY N° 21.724</b>		
<b>TRAMOS</b>	<b>REMUNERACIÓN LIQUIDA (MES DE NOVIEMBRE DE 2024)</b>	<b>MONTOS</b>
<b>PRIMER</b>	<b>IGUAL O INFERIOR A \$ 1.025.622.-</b>	<b>\$ 109.202.-</b>
<b>SEGUNDO</b>	<b>SUPERIOR A \$ 1.025.622.- INFERIOR A \$ 3.396.325.-</b>	<b>\$ 54.601.-</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 2025 y cuyo monto será de \$109.202 para los trabajadores cuya remuneración líquida que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 2024 sea igual o inferior a \$ 1.025.622 y de \$54.601.- para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad de \$1.025.622, e inferior a \$ 3.396.325.-

## CARRERA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE LEY N° 20.903

A continuación, informamos los valores de las asignaciones de la Carrera Docente de Tramo y de acuerdo al reajuste del Sector Público para el año 2024-2025, incrementado en un 4,9%, diferenciado en tres tramos.

COMPONENTE DE PROGRESION				
COMPONENTE DE PROGRESIÓN  MÁXIMO 44 HORAS Y 15 BIENIOS	TRAMOS	DICIEMBRE 2024 (3%)	ENERO 2025 (1,2%)	JUNIO 2025 (0,64%)
	ACCESO	18.772	18.997	19.119
	INICIAL	18.772	18.997	19.119
	TEMPRANO	61.859	62.801	63.202
	AVANZADO	124.495	125.989	127.249
	EXPERTO I	466.722	472.323	475.346
	EXPERTO II	1.004.407	1.016.460	1.022.965

COMPONENTE FIJO				
COMPONENTE FIJO VALOR MÁXIMO PARA DOCENTES CON 44 HORAS.	TRAMOS	DICIEMBRE 2024 (3%)	ENERO 2025 (1,2%)	JUNIO 2025 (0,64%)
	AVANZADO	129.213	130.764	131.601
	EXPERTO I	179.463	181.617	183.796
	EXPERTO II	272.783	276.056	277.823

**NOTA:** Según el reajuste de la Unidad de Subvención (USE), considera un reajuste para este año de un 4,9% en la Asignación de tramo y la Asignación por docencia en establecimientos con alta concentración de alumnos prioritarios.

## VIII.- DIRECTORIO DE PUBLICACIONES EDUCACIONALES AÑO 2025

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 03 DE ENERO DE 2025; LEY N° 21.724</li></ul>



## CALENDARIO 2025

## Enero

L	M	M	J	V	S	D
		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

L	M	M	J	V	S	D
					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		

## Marzo

L	M	M	J	V	S	D
					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

L	M	M	J	V	S	D
	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

L	M	M	J	V	S	D
			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

L	M	M	J	V	S	D
						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

L	M	M	J	V	S	D
	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

L	M	M	J	V	S	D
				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

L	M	M	J	V	S	D
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

L	M	M	J	V	S	D
		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

L	M	M	J	V	S	D
					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

L	M	M	J	V	S	D
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**  
**22 96 40 600**

Arturo Prat #1268  
Santiago Centro

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