

EDUCACIÓN REVISTA

GRUPO **BT**



Boletín del Trabajo

EDICIÓN
MAYO 2025
CHILE

**LA DESVINCULACIÓN LABORAL A
DOCENTES Y ASISTENTES, EN EL
ÁMBITO EDUCACIONAL
SUBVENCIONADO DE CHILE**

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

MAYO2025

Printed in Chile

©2025

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN

TOTAL O PARCIAL

El despido docente y no docentes y/o profesores y asistentes de establecimientos educacionales, sin importar su dependencia, los administradores y preparadores contables que tengan dudas respecto a cuáles son las normas que aplican para la terminación de sus contratos según la normativa vigente. Por ello, en esta publicación revisaremos cuáles son las normas que rigen el despido docente o despido del personal asistente del sector particular subvencionado y 3166.

CONTENIDO

EDITORIAL	4
LA DESVINCULACIÓN LABORAL A DOCENTES Y ASISTENTES, EN EL ÁMBITO EDUCACIONAL SUBVENCIONADO DE CHILE	5
I.- DESVINCULACIONES SECTOR DOCENTE	7
1.- REQUISITOS Y FORMALIDADES DEL TÉRMINO AL CONTRATO DE UN DOCENTE	7
II.- CARTA AVISO SEGÚN CAUSALES	10
2.1.- FORMALIDADES EN SU CUMPLIMIENTO	10
2.2.- DOCENTES SUJETOS AL ESTATUTO DOCENTE Y SUPLETORIAMENTE AL CÓDIGO DEL TRABAJO	10
2.3.- ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN	12
III.- FINIQUITO POR TERMINO DE RELACIÓN LABORAL	13
3.1.- DESCRIPCIÓN	15
3.2.- EL FINIQUITO QUE SE RATIFICA EN INSPECCIONES DEL TRABAJO DEBE CONTENER LOS SIGUIENTES ANTECEDENTES	16
3.3.- DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA EL TRÁMITE EN LÍNEA.....	16
3.4.- ¿QUÉ ES EL FINIQUITO LABORAL ELECTRÓNICO?.....	19
3.5.- ¿CÓMO INGRESA EL EMPLEADOR AL TRÁMITE CONTRATO DE TRABAJO ELECTRÓNICO? ...	19
3.6.- ANEXO DE DECLARACIÓN JURADA POR CONCEPTO DE RETENCIÓN DE PENSIÓN ALIMENTICIA	20
IV.- CARTAS DE AMONESTACIÓN	21
V.- BOLETÍN INFORMATIVO MAYO 2025	24
LOS CONTRATOS DE REEMPLAZO DOCENTES, INTERPRETACIONES Y DISTINCIONES FRENTE A LO DISPUESTO POR EL LEGISLADOR	24
CARTOLA DE VALORES EDUCACIONALES AÑO 2024 - 2025	26
DIRECTORIO DE PUBLICACIONES EDUCACIONALES AÑO 2025	31

EDITORIAL

La regla básica a tener en consideración en casos de despido docente y asistentes, según dependencias es acatar lo que el legislador establece en el Estatuto Docente DFL1 y/o Estatuto de los Asistentes Ley 21109; teniendo presente que las causales de despido dispuestas por el Código del Trabajo, también se encuentran reguladas en los respectivos estatutos y ley 19464 de los asistentes.

En sintonía con las desvinculaciones del personal que labora en establecimientos educacionales para la terminación del contrato de sus funcionarios declarados en el SIGE, son las normas generales contenidas en el Código del Trabajo, particularmente en sus artículos 159, 160, 161 y 163 bis. Para conocer un poco más sobre estas normas, las causales de despido y sobre qué hacer en caso de un despido injustificado, hemos procedido a desarrollar este newsletter para acompañar el proceso de desvinculación preferentemente por necesidades de la empresa y termino

Finalmente, como es de conocimiento, las normas reguladas por los Estatutos vigentes, el Código del Trabajo actúa de manera supletoria, el cual nos permite mejorar su interpretación a través de la diversidad de Dictámenes, Jurisprudencias, Decretos y Circulares.

El director

LA DESVINCULACIÓN LABORAL A DOCENTES Y ASISTENTES, EN EL ÁMBITO EDUCACIONAL SUBVENCIONADO DE CHILE

© Dr. Raúl Contreras Gómez,

Asesor Educacional Grupo Boletín del Trabajo

Resumen:

En lo que respecta a las normas sobre terminación del contrato de trabajo de los profesores, cabe señalar que el Estatuto Docente regula solo algunos aspectos de las causales de término de la relación laboral prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, rigiendo en lo no reglamentado por el Estatuto Docente como, asimismo, respecto de las demás causales de terminación de la relación laboral, el Código del Trabajo. Así, si el empleador invoca la causal del artículo 161 del Código del Trabajo para poner término al contrato de trabajo de un docente, deberá dar aviso al trabajador con 30 días de anticipación, conforme lo establece el inciso 4° del artículo 162 del referido Código, salvo que pretendiera exonerarse del pago de la indemnización adicional que se consigna en el inciso 1° del artículo 87 del Estatuto Docente, en cuyo caso el preaviso de término de contrato debe darse a lo menos con 60 días de anticipación al día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente.

Abstrac:

With regard to the rules on termination of the employment contract of teachers, it should be noted that the Teaching Statute regulates only some aspects of the causes of termination of the employment relationship provided for in article 161 of the Labor Code, governing what is not regulated by the Teaching Statute as well as, with respect to other causes for termination of the employment relationship, the Labor Code. Thus, if the employer invokes the cause of article 161 of the Labor Code to terminate the employment contract of a teacher, he must give notice to the worker 30 days in advance, as established in paragraph 4 of article 162 of the aforementioned Code. , unless you intend to exempt yourself from the payment of the additional compensation stated in paragraph 1 of article 87 of the Teaching Statute, in which case the notice of termination of the contract must be given at least 60 days in advance of the day prior to the first. of the month in which classes begin in the following school year.

Presentación:

El artículo 78 del Estatuto Docente establece que las relaciones laborales entre los empleadores educacionales del sector particular y los profesionales de la educación que laboran en ellos, entre los que se encuentran los establecimientos educacionales particulares subvencionados, son de derecho privado y se rigen por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente contenido en el Título IV de dicho estatuto. En lo que respecta a las normas sobre terminación del contrato de trabajo de los profesores, cabe señalar que el Estatuto Docente se encarga de regular sólo algunos aspectos de las

causales de término de la relación laboral prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, rigiendo en lo no reglamentado por el Estatuto Docente como, asimismo, respecto de las demás causales de terminación de la relación laboral, el Código del Trabajo. Ahora bien, el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo establece que cuando el empleador invoca la causal de necesidades de la empresa para el despido, el aviso debe darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo, a lo menos con 30 días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. Por su parte, el artículo 87 del Estatuto Docente prescribe que, si el empleador pusiese término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, debe pagarse además de la indemnización por años de servicios, otro adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso. La misma norma estatutaria establece que el empleador puede poner término al contrato por la referida causal sin incurrir en la obligación del pago precedente, si la terminación de los servicios se hace efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases del año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio se haya dado con a lo menos 60 días de anticipación a esta misma fecha. Así las cosas, si el empleador ha invocado la causal del artículo 161 del Código del Trabajo para poner término al contrato de trabajo de un docente, deberá dar aviso al trabajador con 30 días de anticipación, conforme lo establece el inciso 4° del artículo 162 del referido Código, salvo que pretendiera exonerarse del pago de la indemnización adicional que se consigna en el inciso 1° del artículo 87 del Estatuto Docente, en cuyo caso el preaviso de término de contrato debe darse a lo menos con 60 días de anticipación al día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente.

Respecto a los Asistentes, el empleador que decide poner término al contrato de un dependiente por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, debe comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por correo certificado, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, informando la causal legal aplicada (artículo 161 del Código del Trabajo), los hechos en que se funda el despido (los motivos), el estado de pago en que se encuentran sus imposiciones hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes que acrediten tal pago respecto del período trabajado y, en caso de corresponder, el monto de las indemnizaciones que se pagarán por el término del contrato. La referida comunicación debe darse dentro del plazo que otorga la ley, esto es, con una anticipación de 30 días, a lo menos, salvo que se pague la indemnización sustitutiva del aviso previo equivalente a 30 días de remuneración. Al término de la relación laboral debe pagarse lo adeudado y firmarse el correspondiente finiquito, el que debe ser ratificado por un ministro de fe que puede ser, entre otros, un inspector del trabajo o un notario público. Finalmente, si se opta por dar el aviso con la anticipación antes indicada, la información relativa al pago de las cotizaciones, así como su acreditación debe ser comunicada, a más tardar, el día en que termina la relación laboral, caso en el cual debe incluirse en tal información el estado de pago de las imposiciones del mes en que se da el aviso.

El sector municipal, no difiere más de lo enunciado, salvo algunas interpretaciones en consulta al Estatuto Administrativo, 19070 y Código del Trabajo cuando corresponda. Entonces, procede cuando: a) Renuncia voluntaria. b) Falta de probidad, conducta inmoral, establecidas fehacientemente en un sumario. c) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función, tales como la no concurrencia del docente a sus labores en forma reiterada, impuntualidades reiteradas del docente, incumplimiento de sus obligaciones docentes conforme a los planes y programas de estudio que debe impartir, abandono injustificado del aula de clases o delegación de su trabajo profesional en otras personas. d) Término del período por el cual fue

efectuado el contrato. e) Por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia de un régimen previsional, en relación a las respectivas funciones docentes. f) Fallecimiento. g) Aplicación del inciso séptimo del artículo 70. (Del Estatuto Docente) h) Salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función. i) Pérdida sobreviniente de algunos de los requisitos de incorporación a una dotación docente. j) Supresión de las horas que sirvan. l) Disposición del sostenedor, a proposición del director del establecimiento en el ejercicio de su facultad (tratándose de los docentes mal evaluados en virtud de lo dispuesto en el artículo 70 de la ley). Estas causales son aplicables tanto a aquellos docentes ingresados a la dotación docente en calidad de titulares, como a aquellos que han ingresado a la dotación docente como contratados, desempeñando labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.

I.- DESVINCULACIONES SECTOR DOCENTE

1.- REQUISITOS Y FORMALIDADES DEL TÉRMINO AL CONTRATO DE UN DOCENTE

1.1.- SECTOR PARTICULAR SUBVENCIONADO

En lo que respecta a las normas sobre terminación del contrato de trabajo de los profesores, cabe señalar que el Estatuto Docente regula solo algunos aspectos de las causales de término de la relación laboral prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, rigiendo en lo no reglamentado por el Estatuto Docente como, asimismo, respecto de las demás causales de terminación de la relación laboral, el Código del Trabajo. Así, si el empleador invoca la causal del artículo 161 del Código del Trabajo para poner término al contrato de trabajo de un docente, deberá dar aviso al trabajador con 30 días de anticipación, conforme lo establece el inciso 4° del artículo 162 del referido Código, salvo que pretendiera exonerarse del pago de la indemnización adicional que se consigna en el inciso 1° del artículo 87 del Estatuto Docente, en cuyo caso el preaviso de término de contrato debe darse a lo menos con 60 días de anticipación al día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente.

El artículo 78 del Estatuto Docente establece que las relaciones laborales entre los empleadores educacionales del sector particular subvencionado y los profesionales de la educación que laboran en ellos, entre los que se encuentran los establecimientos educacionales particulares subvencionados, son de derecho privado y se rigen por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente contenido en el Título IV de dicho estatuto. En lo que respecta a las normas sobre terminación del contrato de trabajo de los profesores, cabe señalar que el Estatuto Docente se encarga de regular sólo algunos aspectos de las causales de término de la relación laboral prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, rigiendo en lo no reglamentado por el Estatuto Docente como, asimismo, respecto de las demás causales de terminación de la relación laboral, el Código del Trabajo. Ahora bien, el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo establece que cuando el empleador invoca la causal de necesidades de la empresa para el despido, el aviso debe darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo, a lo menos con 30 días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. Por su parte, el artículo 87 del Estatuto Docente prescribe que, si el empleador pusiese término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del

Trabajo, debe pagarse además de la indemnización por años de servicios, otro adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso. La misma norma estatutaria establece que el empleador puede poner término al contrato por la referida causal sin incurrir en la obligación del pago precedente, si la terminación de los servicios se hace efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases del año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio se haya dado con a lo menos 60 días de anticipación a esta misma fecha. Así las cosas, si el empleador ha invocado la causal del artículo 161 del Código del Trabajo para poner término al contrato de trabajo de un docente, deberá dar aviso al trabajador con 30 días de anticipación, conforme lo establece el inciso 4° del artículo 162 del referido Código, salvo que pretendiera exonerarse del pago de la indemnización adicional que se consigna en el inciso 1° del artículo 87 del Estatuto Docente, en cuyo caso el preaviso de término de contrato debe darse a lo menos con 60 días de anticipación al día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente.

1.2.- AVISO DE TÉRMINO DE CONTRATO SI SE INVOCA LA CAUSAL DE NECESIDADES DE LA EMPRESA

El artículo 87 del Estatuto Docente establece que, si el empleador pusiese término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, debe pagarse además de la indemnización por años de servicios, otro adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso. La misma norma estatutaria establece que el empleador puede poner término al contrato por la referida causal sin incurrir en la obligación del pago precedente, si la terminación de los servicios se hace efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases del año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio se haya dado con a lo menos 60 días de anticipación a esta misma fecha. Así las cosas, si el empleador desea exonerarse del pago de la indemnización adicional que se consigna en el inciso 1° del artículo 87 del Estatuto Docente, ***el preaviso de término de contrato debe darse a lo menos con 60 días de anticipación al día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente.***

En primer lugar, cabe precisar que conforme lo establece el artículo 78 del Estatuto Docente, las relaciones laborales entre los empleadores educacionales del sector particular subvencionado y los profesionales de la educación que laboran en ellos, entre los que se encuentran los establecimientos educacionales particulares pagados, son de derecho privado y se rigen por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente contenido en el Título IV de dicho estatuto. En lo que respecta a las normas sobre terminación del contrato de trabajo de los profesores, cabe señalar que el Estatuto Docente se encarga de regular sólo algunos aspectos de las causales de término de la relación laboral prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, rigiendo en lo no reglamentado por el Estatuto Docente como, asimismo, respecto de las demás causales de terminación de la relación laboral, el Código del Trabajo. Ahora bien, el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo establece que cuando el empleador invoca la causal de necesidades de la empresa para el despido, el aviso debe darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo, a lo menos con 30 días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. Por su parte, el artículo 87 del Estatuto Docente prescribe que, si el empleador pusiese término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, debe pagarse además de la indemnización por años de servicios, otro adicional equivalente

al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso. La misma norma estatutaria establece que el empleador puede poner término al contrato por la referida causal sin incurrir en la obligación del pago precedente, si la terminación de los servicios se hace efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases del año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio se haya dado con a lo menos 60 días de anticipación a esta misma fecha. Así las cosas, si el empleador ha invocado la causal del artículo 161 del Código del Trabajo para poner término al contrato de trabajo de un docente, deberá dar aviso al trabajador con 30 días de anticipación, conforme lo establece el inciso 4º del artículo 162 del referido Código, salvo que pretendiera exonerarse del pago de la indemnización adicional que se consigna en el inciso 1º del artículo 87 del Estatuto Docente, en cuyo caso el preaviso de término de contrato debe darse a lo menos con 60 días de anticipación al día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente.

1.3.- ESTATUTO DOCENTE SOBRE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, POR CASOS ESPECIALES

En el Estatuto Docente, se contemplan dos situaciones referidas al término de la relación laboral entre docentes y colegios particulares subvencionados. A continuación, desglosaremos ambas situaciones.

Caso 1: Desvinculación por mala evaluación docente.

El art. 19 S del Estatuto señala que el docente que – perteneciendo al tramo inicial del desarrollo profesional docente – obtenga resultados de logro profesional que no le permitan avanzar del tramo en dos procesos consecutivos de reconocimiento profesional, deberá ser desvinculado. También deberá ser desvinculado, aquel docente que perteneciendo al tramo profesional temprano obtenga resultados de logro profesional que no le permitan acceder al tramo avanzado en dos procesos consecutivos de reconocimiento profesional.

Estos docentes, desvinculados en razón de su desempeño profesional, tienen derecho a una bonificación especial, de cargo del empleador y que se calculará según el tramo en que se encuentre la remuneración del docente desvinculado. Sin perjuicio de esta bonificación, los docentes también podrán optar a la indemnización por años de servicio establecida en el Código del Trabajo, en el caso en que proceda.

Caso 2: Desvinculación por necesidades de la empresa.

La segunda materia regulada especialmente por el Estatuto Docente se refiere a la terminación del contrato de un profesor por la causal señalada en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, la causal de necesidades de la empresa. Al respecto, el Estatuto Docente exige más requisitos que el Código del Trabajo para los empleadores que quieran utilizar esta causal.

El Estatuto Docente señala que, en este caso particular, el empleador deberá pagar – además de la indemnización por años de servicio – una indemnización adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir el docente si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso. Esta indemnización adicional será incompatible con el derecho establecido en el artículo 75 del Código del Trabajo, lo que significa que para el cálculo de esta indemnización no se considerará la prórroga de los contratos por enero y febrero, sino solo hasta diciembre.

Ahora bien, el inciso final del art. 87 del Estatuto Docente señala que el empleador podrá evitar la obligación de pagar esta indemnización adicional (teniendo que pagar solo el correspondiente año de servicio), siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de la terminación haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, la terminación del contrato no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente.

Esto quiere decir en concreto que, si las clases se inician en marzo de 2018, debemos considerar los 60 días previos al 1 de marzo para saber cuándo debe darse el aviso de la terminación del contrato, aviso que en ningún caso podría ocurrir después del viernes 30 de diciembre de 2017. En caso contrario, para terminar el contrato, el empleador deberá pagar ambas indemnizaciones (años de servicio e indemnización adicional).

II.- CARTA AVISO SEGÚN CAUSALES

2.1.- FORMALIDADES EN SU CUMPLIMIENTO

El empleador que decide poner término al contrato de un dependiente debe aplicar, necesariamente, algunas de las causales que se establece en los artículos 159, 160, 161 y 163 bis del Código del Trabajo y comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por correo certificado, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, informando la causal legal aplicada, los hechos en que se funda el despido, el monto de las indemnizaciones que se pagarán por el término del contrato si correspondiere y el estado de pago en que se encuentran sus cotizaciones previsionales, hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes que acrediten tal pago respecto de todo el período trabajado. La referida comunicación debe darse con una anticipación de 30 días, a lo menos, en caso que se aplique la causal de necesidades de la empresa o el desahucio (salvo que se pague la indemnización sustitutiva del aviso previo equivalente a 30 días de remuneración), o dentro de los 3 días hábiles siguientes al de la separación del trabajador en el caso de invocarse las causales del N°4 (vencimiento del plazo convenido) y N° 5 (conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato) del artículo 159 o las causales del artículo 160 del Código del Trabajo (causales disciplinarias), o dentro de los 6 días hábiles siguientes de aplicarse la causal del N° 6 del artículo 159 (caso fortuito o fuerza mayor) o la del 163 bis del Código del Trabajo (liquidación de la empresa).

2.2.- DOCENTES SUJETOS AL ESTATUTO DOCENTE Y SUPLETORIAMENTE AL CÓDIGO DEL TRABAJO

2.2.1.- NECESIDADES DE LA EMPRESA

Conforme lo establece el artículo 78 del Estatuto Docente, las relaciones laborales entre los empleadores educacionales del sector particular y los profesionales de la educación que laboran en ellos, entre los que se encuentran los establecimientos educacionales particulares pagados, son de derecho privado y se rigen por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente contenido en el Título IV de dicho estatuto. En lo que respecta a las normas sobre terminación del contrato de trabajo de los profesores, cabe señalar que el Estatuto Docente se encarga de regular sólo algunos aspectos de las causales de término de la relación laboral prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, rigiendo

en lo no reglamentado por el Estatuto Docente como, asimismo, respecto de las demás causales de terminación de la relación laboral, el Código del Trabajo. Ahora bien, el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo establece que cuando el empleador invoca la causal de necesidades de la empresa para el despido, el aviso debe darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo, a lo menos con 30 días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. Por su parte, el artículo 87 del Estatuto Docente prescribe que, si el empleador pusiese término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, debe pagarse además de la indemnización por años de servicios, otro adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso. La misma norma estatutaria establece que el empleador puede poner término al contrato por la referida causal sin incurrir en la obligación del pago precedente, si la terminación de los servicios se hace efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases del año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio se haya dado con a lo menos 60 días de anticipación a esta misma fecha. Así las cosas, si el empleador ha invocado la causal del artículo 161 del Código del Trabajo para poner término al contrato de trabajo de un docente, deberá dar aviso al trabajador con 30 días de anticipación, conforme lo establece el inciso 4° del artículo 162 del referido Código, salvo que pretendiera exonerarse del pago de la indemnización adicional que se consigna en el inciso 1° del artículo 87 del Estatuto Docente, en cuyo caso el preaviso de término de contrato debe darse a lo menos con 60 días de anticipación al día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente, ósea, el 28 de diciembre de cada año.

2.2.2.- VENCIMIENTO DEL PLAZO CONVENIDO Y OTROS (159 Y 160)

De conformidad con lo previsto en el inciso 2° del artículo 162 del Código del Trabajo, el empleador que ponga término al contrato por alguna de las causales de los números 4, 5 ó 6 del artículo 159 o por cualquiera de las causales del artículo 160, debe entregar o enviar la comunicación dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador, salvo respecto de la causal del N° 6 del artículo 159, caso en el cual el plazo es de 6 días hábiles contados de igual forma. En el inciso 2° del señalado artículo 162 se establece que la copia de la comunicación de despido debe ser remitida a la Inspección del Trabajo respectiva en igual plazo. Ahora bien, producida la separación del trabajador, termina en dicho instante el contrato de trabajo, debiendo el empleador formalizar tal término mediante la comunicación que debe entregarse al trabajador dentro del plazo que la misma ley ha fijado, el cual, en todo caso, se contabiliza en días hábiles, esto es, excluyendo los domingos y festivos. De esta manera, si el empleador opta por entregar la comunicación al trabajador por la vía del correo certificado, debería entenderse cumplida la obligación si el empleador la envía a la oficina de correos dentro de los tres días hábiles o seis, según el caso, de producida la separación del trabajador, toda vez que el legislador utilizó las expresiones de "entregar" si se hiciera personalmente, o "enviarse" si lo hiciera por carta certificada.

2.2.3.- CONTRATOS DE REEMPLAZO DOCENTE

La obligación legal del artículo 162 del Código del Trabajo, referente al envío de la comunicación por parte del empleador al trabajador, sólo puede ser cumplida a través de la carta de aviso para término de contrato de trabajo de la forma establecida en la ley. En cuanto al envío de la copia de la comunicación que debe remitir el empleador a la Inspección del Trabajo, ésta se encuentra

satisfecha al generarse el comprobante de carta de aviso para término de contrato de trabajo.

En el caso del reemplazo, no es causal del Código del Trabajo, por lo tanto, obedece al ordenamiento del Estatuto Docente, entonces:

1. El contrato de reemplazo de los docentes del sector particular subvencionado conforme al D.F.L. N°2, de 1998, no se transforma en indefinido como consecuencia de su renovación.
2. El empleador no se encuentra obligado a dar aviso de término de contrato de trabajo de reemplazo al docente de conformidad a lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto Docente, esto es, con sesenta días de anticipación al término de su reemplazo.

2.3.- ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

2.3.1.- NECESIDADES DE LA EMPRESA

El empleador que decide poner término al contrato de un dependiente por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, debe comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por correo certificado, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, informando la causal legal aplicada (artículo 161 del Código del Trabajo), los hechos en que se funda el despido (los motivos), el estado de pago en que se encuentran sus imposiciones hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes que acrediten tal pago respecto del período trabajado y, en caso de corresponder, el monto de las indemnizaciones que se pagarán por el término del contrato. La referida comunicación debe darse dentro del plazo que otorga la ley, esto es, con una anticipación de 30 días, a lo menos, salvo que se pague la indemnización sustitutiva del aviso previo equivalente a 30 días de remuneración. Al término de la relación laboral debe pagarse lo adeudado y firmarse el correspondiente finiquito, el que debe ser ratificado por un ministro de fe que puede ser, entre otros, un inspector del trabajo o un notario público. Finalmente, si se opta por dar el aviso con la anticipación antes indicada, la información relativa al pago de las cotizaciones, así como su acreditación debe ser comunicada, a más tardar, el día en que termina la relación laboral, caso en el cual debe incluirse en tal información el estado de pago de las imposiciones del mes en que se da el aviso.

NOTA: *Los Asistentes de acuerdo a la normativa establecida en la Ley 21109 y 19464, la primera, por la interrupción de actividades de enero y febrero y habiendo tenido contrato vigente a diciembre de acuerdo al artículo 75 del Código y 13 de la 19464, su contrato es motivo de prorroga en el periodo estival, por lo tanto, su carta aviso se genera en el mes de diciembre, considerando solo los 30 días del Código del Trabajo.*

2.3.2.- VENCIMIENTO DEL PLAZO CONVENIDO

Cuando las partes han suscrito un contrato de trabajo a plazo fijo este terminará al vencimiento del plazo fijado, independientemente de si el trabajador se encuentra gozando de licencia médica, toda vez que ésta sólo impide al empleador poner término al contrato por la causal de necesidades de la empresa, esto es, por aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo. Por ello, si llegada la fecha de término del contrato las partes no lo renuevan, y el empleador decide poner término al contrato por la causal del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, vale decir, por vencimiento del plazo convenido, debe comunicar tal circunstancia al trabajador, dentro de los tres días hábiles siguientes

al de la separación. Esta comunicación se debe entregar personalmente o por correo certificado con copia a la Inspección del Trabajo, conteniendo la información que se señala en el artículo 162 del referido Código, esto es, la causal legal aplicada, los hechos en que se funda el despido y el estado de pago en que se encuentran sus cotizaciones previsionales.

NOTA: *Es frecuente encontrar en el ámbito educacional, contratos a plazo fijo hasta el 30 de diciembre. Esta situación en particular queda sin efecto pues de acuerdo al artículo 75 del Código y 13 de la Ley 19464, ese contrato de plazo fijo, se considera prorrogado por los meses de enero y febrero.*

III.- FINIQUITO POR TERMINO DE RELACIÓN LABORAL

Art. 177. El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169.

Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

Se considerará como ratificado ante el inspector del trabajo el finiquito que sea otorgado por el empleador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, que cumpla la normativa legal correspondiente y sea firmado electrónicamente por el trabajador en el mismo sitio. Este finiquito deberá dar cuenta, a lo menos, de la causal de terminación invocada, los pagos a que hubiere dado lugar y, en su caso, las sumas que hubieren quedado pendientes y la reserva de derechos que el trabajador hubiere formulado. Igual consideración tendrá la renuncia y el mutuo acuerdo firmados electrónicamente por el trabajador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

El Director del Trabajo, mediante resolución, establecerá el procedimiento aplicable para el adecuado funcionamiento de la ratificación del finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo en el portal electrónico de la Dirección del Trabajo; asimismo, deberá señalar el procedimiento por el que se deberá exigir al empleador el pago y cumplimiento oportuno e íntegro de las obligaciones que de éstos emanen, así como también la regulación aplicable en caso de reserva de derechos por parte del trabajador en el finiquito electrónico. Para estos efectos, la recepción, recaudación y, en su caso, el resguardo, de los pagos correspondientes hasta hacer entrega de los mismos al respectivo trabajador, corresponderá al Servicio de Tesorerías, o a otras entidades que se dediquen a estas actividades de acuerdo a la normativa vigente. Asimismo, dicho servicio o entidades deberán habilitar los medios electrónicos que sean necesarios para asegurar la correcta ejecución de la transacción, sin que ello irroque un costo para el trabajador. La formulación de reserva de derechos por el trabajador al suscribir el finiquito no impedirá en ningún caso el pago de las sumas no disputadas, lo que deberá exigirse al empleador por la Dirección del Trabajo.

La suscripción del finiquito de la forma establecida en el inciso tercero será siempre facultativa para el trabajador. En caso que éste rechace el finiquito electrónico otorgado por el empleador, este último se encontrará obligado a poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito de manera presencial, dentro del plazo establecido en el inciso primero o, si hubiese expirado dicho plazo

estando pendiente la suscripción electrónica del trabajador, en el plazo máximo de tres días hábiles contado desde el rechazo del trabajador.

El trabajador que haya aceptado la suscripción del finiquito podrá consignar que se reserva el derecho a accionar judicialmente contra su ex empleador.

El trabajador que, habiendo firmado la renuncia, el mutuo acuerdo o el finiquito, considere que ha existido a su respecto error, fuerza o dolo, podrá reclamarlo judicialmente, dentro del plazo establecido en el inciso primero del artículo 168, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del mismo artículo.

En el despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162, los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito por parte del trabajador, deberán requerir al empleador que les acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al del despido. Con todo, deberán dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales.

Los organismos a que se refiere el inciso precedente, a requerimiento del empleador o de quien lo represente, deberán emitir un documento denominado "Certificado de Cotizaciones Previsionales Pagadas", que deberá contener las cotizaciones que hubieran sido pagadas por el respectivo empleador durante la relación laboral con el trabajador afectado, certificado que se deberá poner a disposición del empleador de inmediato o, a más tardar, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la fecha de recepción de la solicitud. No obstante, en el caso de las cotizaciones de salud, si la relación laboral se hubiera extendido por más de un año el certificado se limitará a los doce meses anteriores al del despido.

Si existen cotizaciones adeudadas, el organismo requerido no emitirá el certificado solicitado, debiendo informar al empleador acerca del período al que corresponden las obligaciones impagas e indicar el monto actual de las mismas, considerando los reajustes, intereses y multas que correspondan.

Si los certificados emitidos por los organismos previsionales no consideraran el mes inmediatamente anterior al del despido, estas cotizaciones podrán acreditarse con las copias de las respectivas planillas de pago.

No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él poder liberatorio del finiquito se restringirá sólo a aquello en que las partes concuerden expresamente y no se extenderá a los aspectos en que el consentimiento no se forme.

Ratificación de un finiquito de trabajo

3.1.- DESCRIPCIÓN

Permite ratificar (firmar ante un ministro de fe) en la Dirección del Trabajo (DT) el finiquito que formaliza el término de la relación laboral entre el trabajador o trabajadora y su empleador o empleadora.

Si el trámite se hace en:

- ✓ **Inspecciones del Trabajo:** el empleador, empleadora, trabajadora o trabajador puede ser sustituido por un o una representante que cuente con un poder simple para suscribir el finiquito (además de reconocer y extinguir obligaciones o señalar los plazos para su pago).
- ✓ **Sitio web:** el trámite lo debe iniciar el empleador o empleadora con su [Clave Única](#) en el portal Mi DT, quien elaborará la propuesta de finiquito laboral electrónico para que, posteriormente, el trabajador o trabajadora ingrese a la plataforma con su Clave Única y la acepte (hoy en día todos tienen reserva de derechos)

Importante:

- ✓ El **trámite de finiquito laboral electrónico** permite al trabajador o trabajadora recibir, por regla general, el pago directamente en su cuenta bancaria. El empleador o empleadora no podrá pagar en cuotas.
- ✓ **Si el trabajador o trabajadora no está de acuerdo con una o más disposiciones del finiquito propuesto por el empleador o empleadora** (por ejemplo, conceptos, montos, períodos o causal de término del contrato de trabajo, entre otros), **puede:**
 - ✓ **Aceptar con reserva de derechos** (aspectos sobre los cuales las partes tienen diferencias y que serán materia de reclamo posterior) y **manifestar sus observaciones**, las que deben realizarse de forma específica y no genérica. En este caso, el empleador o empleadora se encontrará obligado u obligada al pago de las sumas no disputadas, si corresponde.
 - ✓ **Rechazar la propuesta y manifestar sus observaciones**, concluyéndose el proceso. El empleador o empleadora debe generar un nuevo finiquito de forma presencial, dentro de los plazos establecidos desde la separación del trabajador o trabajadora de la empresa.
- ✓ **Los trabajadores, trabajadoras, empleadoras y empleadores no están obligados a firmar electrónicamente el finiquito**, ya que pueden efectuar el trámite en la Inspección del Trabajo, ante Notario Público u otro ministro de fe que señala la ley.

¿Qué necesito para hacer el trámite?

Documentos requeridos para el trámite en las Inspecciones del Trabajo:

Trabajadores y trabajadoras:

- ✓ Cédula de identidad vigente.
- ✓ Poder simple si el trámite es realizado por un o una representante del trabajador o trabajadora con facultad de cobrar, transigir y percibir.

Empleadores y empleadoras:

- ✓ Cédula de identidad vigente.
- ✓ Proyecto de finiquito (tres copias).
- ✓ Planillas de cotizaciones previsionales del trabajador o trabajadora, o certificado que acredite su pago íntegro.
- ✓ Últimas 3 liquidaciones de sueldo del trabajador o trabajadora y **declaración jurada** respecto de la obligación o no de realizar retenciones por orden judicial por pensión de alimentos. (Anexo adjunto)
- ✓ Poder simple si el trámite es efectuado por un o una representante del empleador o empleadora con facultad de transigir.

3.2.- EL FINIQUITO QUE SE RATIFICA EN INSPECCIONES DEL TRABAJO DEBE CONTENER LOS SIGUIENTES ANTECEDENTES

- ✓ Nombre del trabajador o trabajadora, y razón social o nombre del empleador o empleadora.
- ✓ RUT del empleador o empleadora, cédula de identidad vigente del trabajador o trabajadora. Para trabajadoras y trabajadores extranjeros pasaporte o documento de identidad del país de origen.
- ✓ Función del trabajador o trabajadora.
- ✓ Domicilio de ambas partes.
- ✓ Fecha de inicio y término de la relación laboral.
- ✓ Fecha de ratificación del finiquito.
- ✓ Causal de término de la relación y su fundamento, si procediere.
- ✓ Detalle de los haberes y montos que se deben pagar en el finiquito (si existen).
- ✓ Reserva de derecho en los casos que el trabajador o trabajadora lo requiera, es decir, aspectos sobre los cuales las partes tienen diferencias, y que serán materia de reclamo posterior.

3.3.- DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA EL TRÁMITE EN LÍNEA**Trabajadores y trabajadoras:**

- ✓ [Clave Única del Servicio de Registro Civil e Identificación \(SRCel\)](#).
- ✓ Haber sido contratado a partir del 1 de enero del año 2011 o en cualquier fecha posterior.
- ✓ Ser titular de una cuenta bancaria vigente en Chile (cuenta corriente, cuenta vista o Cuenta RUT del BancoEstado). Las cuentas de ahorro no podrán ser utilizadas para este trámite; tampoco las cuentas bipersonales. Si no tiene cuenta no podrá realizar el trámite en el portal Mi DT y deberá dirigirse a una oficina de la Dirección del Trabajo (DT).

Empleadores y empleadoras:

- ✓ [Clave Única del Servicio de Registro Civil e Identificación \(SRCel\).](#)
- ✓ Constituidos como persona jurídica: Tener habilitado uno o más representantes laborales electrónicos en el portal Mi DT.
- ✓ Haber efectuado el pago íntegro y oportuno, a través de Previred, de las cotizaciones previsionales del trabajador o trabajadora del cual se otorga el finiquito. No es posible generar propuestas de finiquitos a los trabajadores o trabajadoras que se encuentren jubilados o jubiladas, con pagos de cotizaciones de forma manual, o no registren el pago continuo de sus cotizaciones previsionales, incluyendo las declaradas y no pagadas.
- ✓ Ser titular de una cuenta bancaria vigente en Chile (cuenta corriente, cuenta vista o Cuenta RUT del BancoEstado).

¿Cuál es el costo del trámite?

No tiene costo.

¿Cómo y dónde hago el trámite?

- ✓ [En Línea](#)
- ✓ [En Oficina](#)

En Línea

- ✓ Haga clic en "ir al trámite en línea".
- ✓ Haga clic en "iniciar sesión".
- ✓ Escriba su RUN y Clave Única, y haga clic en "continuar". Si no la tiene, [solicítela](#).
- ✓ Actualice sus datos si es primera vez que accede al portal Mi DT.
- ✓ Haga clic en "Contratos de Trabajo y Despido", luego seleccione "Finiquito laboral electrónico" y realice los siguientes pasos, según su perfil:
- ✓ Empleador o empleadora:
 - ✓ Lea, y acepte los términos y condiciones cada vez que inicie la tramitación de un finiquito laboral electrónico.
 - ✓ Haga clic en "ingreso de propuesta de finiquito", y complete los datos requeridos por el sistema.
 - ✓ Haga clic en "ver propuesta".
 - ✓ Para validar la propuesta de finiquito, haga clic en "firmar y enviar finiquito a revisión". El sistema validará con Previred el pago de las cotizaciones previsionales del trabajador o trabajadora.

- ✓ La plataforma no permitirá enviar a un trabajador o trabajadora la propuesta de finiquito laboral electrónico si se encuentra jubilado o jubilada, los pagos de sus cotizaciones previsionales se hicieron de forma manual, o las cotizaciones previsionales se encuentran declaradas y no pagadas.
- ✓ Si el sistema no encuentra deuda previsional o el trabajador o trabajadora no se encuentra en las situaciones descritas anteriormente, cambiará al estado "pendiente aceptación del trabajador" y se enviará al correo electrónico del trabajador o trabajadora para que:
 - ✓ Acepte la propuesta con o sin reserva de derechos: se generará un correo electrónico al empleador o empleadora para informar que se encuentra disponible en el portal Mi DT el finiquito laboral electrónico, además del o los motivos asociados a la reserva de derechos. La reserva de derechos no impedirá en ningún caso el pago por parte del empleador o empleadora de las sumas no disputadas.
 - ✓ Rechace la propuesta: en este caso se finaliza el trámite. El trabajador o trabajadora puede registrar los motivos de su rechazo, y el empleador o empleadora deberá poner a disposición del trabajador o trabajadora el finiquito y su pago de forma presencial, debiendo utilizar los canales para otorgar el finiquito (Inspección del Trabajo, Notario Público u otro ministro de fe de los que señala la ley).
- ✓ Para el pago del finiquito, ingrese al portal Mi DT, seleccione la opción de finiquito laboral, y haga clic en el botón "ir a portal de pago". Se desplegará el portal de pago de la Tesorería General de la República (TGR).
- ✓ Seleccione el medio de pago y realice la transferencia, luego de lo cual se enviará correo electrónico para notificar al trabajador o trabajadora, y al empleador o empleadora.
- ✓ Efectuada la transferencia se genera un comprobante de pago.
- ✓ Trabajador o trabajadora:
 - ✓ Una vez que el empleador o empleadora elabore la propuesta de finiquito, recibirá en el correo electrónico que señaló el empleador o empleadora una notificación informando que tiene un trámite activado.
 - ✓ Una vez leída la propuesta de finiquito, haga clic en "revisar propuesta" y luego en: "Rechazar propuesta". Ingrese los motivos en el campo "describir motivo del rechazo", y haga clic en "rechazar". El empleador o empleadora deberá poner a disposición del trabajador o trabajadora el finiquito y su pago de forma presencial ante la Inspección del Trabajo, Notario Público u otro ministro de fe de los que señala la ley.
 - ✓ "Aceptar propuesta con reserva de derechos". Complete la información requerida, señalando específicamente el o los motivos asociados a la reserva de derechos, y haga clic en "ver para firmar". La reserva de derechos no impedirá en ningún caso el pago por parte del empleador o empleadora de las sumas no disputadas.
 - ✓ "Aceptar propuesta". Complete la información requerida, y haga clic en "ver para firmar".

- ✓ Haga clic en "aceptar y firmar". El sistema enviará un correo electrónico al empleador o empleadora, y al trabajador o trabajadora.
- ✓ Como resultado del trámite, el empleador o empleadora y el trabajador o trabajadora habrán suscrito un finiquito laboral electrónico.

Importante:

- ✓ Después de que el empleador o empleadora pague, recibirá una notificación en su correo electrónico. Una vez que la Tesorería General de la República (TGR) recepción el dinero, se depositará en su cuenta bancaria en un plazo de cinco días (lunes a viernes), contados desde la fecha de transferencia del empleador o empleadora.
- ✓ Si el empleador o empleadora no paga el finiquito en el plazo de cinco días hábiles (lunes a sábado), contados desde la ratificación del finiquito, se emitirá el "acta de acuerdo por terminación del contrato de trabajo", la que contendrá todas las sumas que el empleador o empleadora se obligó a pagar y que conforme al número 4 del artículo 464° del Código del Trabajo, constituirá un título ejecutivo laboral que el trabajador o trabajadora tendrá derecho a hacer valer ante los Juzgados de Letras competentes.

3.4.- ¿QUÉ ES EL FINIQUITO LABORAL ELECTRÓNICO?

El Finiquito Laboral Electrónico es aquel documento que permite a las partes dejar constancia del término del contrato de trabajo, de las obligaciones derivadas del mismo, del detalle de los pagos que corresponda efectuar con motivo de dicho término y de otros pactos relacionados con el mismo hecho.

El trámite se encuentra disponible en el Portal MI DT, donde la Dirección del Trabajo, en su calidad de ministro de fe certificará, además de la identidad y el acuerdo entre las partes, que el pago se haya realizado mediante la plataforma de la Tesorería General de la República.

3.5.- ¿CÓMO INGRESA EL EMPLEADOR AL TRÁMITE CONTRATO DE TRABAJO ELECTRÓNICO?

El Representante Laboral Electrónico, ingresa al portal MI DT mediante clave única, seleccionando perfiles empleadores. En caso de ser Representante Laboral Electrónico de más de 1 empleador (persona jurídica), debe seleccionar el RUT de la empresa para la cual desea hacer el trámite.

El Representante Laboral Electrónico, ingresa al portal MI DT mediante clave única, seleccionando perfiles empleadores. En caso de ser Representante Laboral Electrónico de más de 1 empleador (persona jurídica), debe seleccionar el RUT de la empresa para la cual desea hacer el trámite.

3.6.- ANEXO DE DECLARACIÓN JURADA POR CONCEPTO DE RETENCIÓN DE PENSIÓN ALIMENTICIA

DECLARACIÓN JURADA

(ARTÍCULO 7° DFL N°1, DE 30.05.2000, DEL MINISTERIO DE JUSTICIA, MODIFICADO POR LA LEY N°21.389)

Don(ña) _____, cédula Nacional de identidad N° _____, en representación del empleador _____ RUT _____, respecto del trabajador (a) _____ cédula de identidad N° _____ conforme a lo dispuesto en artículo 7° del DFL N°1, de 30.05.2000, del Ministerio de Justicia, modificado por la Ley N°21.389, que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos y Modifica Diversos Cuerpos Legales para Perfeccionar el Sistema de Pago de las Pensiones de Alimentos (entre ellos la Ley N°14.908 sobre Abandono de Familia y Pago de Pensiones Alimenticias), declara juramentadamente lo siguiente:

(Marque con una X la alternativa que corresponda)

PRIMERO: Que,

	He sido notificado/a por el Tribunal competente de la obligación de practicar retención judicial de las remuneraciones/indemnizaciones del/de la trabajador/a antes individualizado/a, correspondiente a los alimentos decretados o aprobados judicialmente.
	No he sido notificado/a por Tribunal alguno respecto a la obligación de practicar retención judicial de las remuneraciones/indemnizaciones del trabajador/a antes señalado.

SEGUNDO: Que, habiendo sido notificado de que debo efectuar las retenciones correspondientes a alimentos decretados o aprobados judicialmente en contra del/de la trabajador/a antes individualizada, exhibo los siguientes antecedentes a efectos de acreditar que he efectuado el descuento, la retención y el pago del monto correspondiente de las indemnizaciones que constan en el finiquito, en la cuenta bancaria ordenada por el Tribunal competente:

1. Oficio o resolución notificada por el Tribunal competente donde consta el monto o porcentaje a retener para efectuar el pago de la pensión alimenticia.
2. Comprobante que acredita el descuento, la retención y pago de los montos en la cuenta bancaria ordenada por el tribunal conforme a los incisos 4°, 5° y 6°, todos del artículo 13 de la Ley N°14.908.
3. Los 3 últimos comprobantes de pago de remuneraciones del/de la trabajador/a antes individualizado/a.

TERCERO: Que, tengo conocimiento cabal que, en caso de comprobarse falsedad en la presente declaración, incurso en las penas del artículo 210 del Código Penal.

Nombre y Firma Empleador/Representante Legal

IV.- CARTAS DE AMONESTACIÓN

El empleador puede amonestar por escrito al trabajador siempre y cuando tenga un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y contemple en él la sanción de amonestación para una falta específica. Las empresas que tengan 10 o más trabajadores permanentes, están obligadas a tener un reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

El sustento legal, Considera que la amonestación es una sanción, ésta será aplicable en la medida que el empleador esté facultado para ello. Al respecto se debe mencionar que según el artículo 154, N° 10, del Código del Trabajo, el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, que las empresas están obligadas a tener si cuentan con 10 o más trabajadores, debe hacer referencia a las sanciones que pueden aplicarse por infracción a las obligaciones que señale el propio reglamento interno, las que sólo pueden consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta 25% de la remuneración diaria del infractor. De esta manera, solamente si el empleador tiene un reglamento interno de orden, higiene y seguridad y en él está contemplada la posibilidad de sancionar a un trabajador por infracción a las disposiciones de dicho reglamento, podrá el empleador amonestar al trabajador, ya sea verbalmente o por escrito. Por el contrario, si en el mencionado reglamento no existe la amonestación, sería improcedente por cuanto no existiría disposición legal que la sustente.

Respecto a la falta, se debe considerar grave para aplicar una amonestación, considerando que, si la conducta no es grave, la jurisprudencia ha señalado que debe ser reiterado. Para configurar y probar la reiteración, la recomendación es amonestar por escrito al trabajador al menos en 2 ocasiones, para posteriormente revisar y aplicar el artículo 160 N°1 del Código del Trabajo, constituyendo el derecho que **“todo hecho debe ser probado por quien lo alega”**. Por tanto, es posible revisar algunas apreciaciones de ejemplo:

- ✓ Si el despido es por inasistencia reiterada, deberá acreditarlo con el libro de asistencia, acompañado de un acta de entrevista previa a la falta a sancionar
- ✓ Todos los actos, omisiones e imprudencias temerarias, pueden ser acreditadas por una investigación interna por un funcionario determinado por la Dirección del Colegio y el encargado de la Administración y/o RRHH, quienes deberán emitir una constancia escrita que al trabajador se le informaron los riesgos que deberán estar escritos en el Reglamento como prohibiciones.
- ✓ Cuando el despido al trabajador es por conductas de acoso sexual, de manera previa se debió realizar una investigación de acuerdo a lo estipulado en el Reglamento Interno del Colegio.
- ✓ En caso de robo, los hechos deben ser denunciados a una de las policías y posterior tramite en la Fiscalía correspondiente y de los resultados obtenidos por una sentencia judicial indicando que la conducta denunciada es constitutiva de un delito por robo o no.

Las amonestaciones pueden variar en gravedad, dependiendo de la falta cometida:

- ✓ **Amonestación verbal:** Una advertencia inicial que se suele dar de manera informal, aunque puede ser documentada.
- ✓ **Amonestación escrita:** Un documento formal que se añade al expediente laboral del trabajador y que detalla la falta cometida y las expectativas de mejora.
- ✓ **Amonestación grave:** Una advertencia escrita que se emite en casos de faltas más serias, donde se advierte que futuras infracciones podrían llevar al despido.

El concepto de reincidencia es clave en estos casos. Un trabajador que recibe varias amonestaciones por conductas similares o relacionadas podría enfrentar un despido si el empleador puede demostrar que la conducta del empleado no ha mejorado a pesar de las advertencias.

- ✓ **Amonestaciones Recurrentes:** Si un trabajador recibe múltiples amonestaciones por la misma o similares faltas, el empleador puede argumentar que el empleado no ha corregido su comportamiento, lo que justifica un despido.
- ✓ **Acumulación de Amonestaciones:** La acumulación de diferentes amonestaciones por diversas faltas también puede justificar un despido, especialmente si las infracciones afectan gravemente el desempeño laboral o el ambiente de trabajo.

Finalmente, los centros educacionales deben cumplir con el deber de informar sobre riesgos e interpretaciones duras de la legislación vigente, buscando a través del dialogo, tonar conciencia frente a la normativa que los rige y en especial la actualización y capacitación sobre Reglamentos Internos.

Fuente: Base de datos del Boletín del Trabajo, Dirección del Trabajo, Estatutos 19070, 21109, Ley 19464, Portal web Colegio de Profesores de Chile.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ 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 en 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



V.- BOLETÍN INFORMATIVO MAYO 2025

LOS CONTRATOS DE REEMPLAZO DOCENTES, INTERPRETACIONES Y DISTINCIONES FRENTE A LO DISPUESTO POR EL LEGISLADOR

Los profesionales de la educación del sector particular subvencionado, afectos a un contrato de reemplazo, tienen derecho a que su contrato se entienda prorrogado por los meses de enero y febrero del respectivo año, conforme a lo dispuesto en el artículo 82 de la ley 19.070, siempre que el contrato esté vigente al mes de diciembre y el docente tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador.

De la lectura del inciso 2° del artículo 79 de la ley 19.070, Estatuto Docente, establece que el contrato de reemplazo es aquel en virtud del cual un docente presta servicios a un establecimiento para suplir transitoriamente a otro con contrato vigente que no puede desempeñar su función, cualquiera que sea la causa. En este contrato de reemplazo debe establecerse el nombre del docente que se reemplaza y la causa de su ausencia y durará por el período de ausencia del profesional reemplazado, salvo estipulación en contrario.

Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha manifestado en su jurisprudencia administrativa, específicamente en dictamen 1231/65 de 08.03.99, que los profesionales de la educación del sector particular subvencionado afectos a un contrato de reemplazo, tienen derecho a que su contrato, por el solo ministerio de la ley, se entienda prorrogado por los meses de enero y febrero del respectivo año, conforme a lo dispuesto en el artículo 82 de la ley 19.070, siempre que se cumplan los requisitos copulativos que en la citada norma legal se establecen, esto es, que el contrato esté vigente al mes de diciembre y el docente tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador.

De lo expuesto, es posible exponer que los empleadores puedan utilizar estrategias con el fin de cautelar los recursos económicos, especialmente en el periodo estival, tales como:

- ✓ Contratar un reemplazo hasta diciembre y con seis meses de antigüedad continuos, se considera prorrogado el contrato enero y febrero.
- ✓ El reingreso del docente titular, suspendiendo una licencia para hacer uso del feriado legal en los meses de enero y febrero

Frente a estas dos probables acciones, el empleador tendrá un gasto de 2 profesionales para un mismo puesto y/o cargo.

Las situaciones de conflicto económico son varias, por lo tanto, el legislador nada indica sobre prohibiciones al respecto, Entonces, todo empleador puede y hacer contratos hasta el término del mes de noviembre, evitando que diciembre obligue a cumplir un mayor gasto y para ello en el mes de diciembre contrata un nuevo RR.HH. o bien utiliza los existentes para finalizar el proceso lectivo, salvo en aquellas de pre natal, post natal y post natal parental, donde la titular no se reincorporará a sus funciones, a lo menos que el descanso sea dentro del periodo estival.



Ahora bien, dicho contrato de reemplazo, caracterizado por su transitoriedad, se encuentra contemplado como un contrato especial en el Estatuto Docente, de naturaleza distinto al contrato de plazo fijo, razón por la cual no le resultan aplicables supletoriamente las normas que sobre renovación se contemplan para los contratos de plazo fijo en el inciso final del N°4, del artículo 159 del Código del Trabajo.

Los cuidados y tratamiento de los procesos contractuales docentes. En los contratos a plazo fijo, de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

A diferencia de un contrato de reemplazo, las renovaciones de los contratos de reemplazo no los transforman en indefinidos, aun cuando le hayan fijado una fecha para su duración.

Finalmente, es importante establecer la importancia de la lectura y la comprensión de las normativas contractuales docentes.

- a. El contrato de reemplazo de los docentes del sector particular subvencionado conforme al D.F.L. N°2, de 1998, no se transforma en indefinido como consecuencia de su renovación.
- b. El empleador no se encuentra obligado a dar aviso de término de contrato de trabajo de reemplazo al docente de conformidad a lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto Docente, esto es, con sesenta días de anticipación al término de su reemplazo.

Es importante considerar que los contratos de reemplazo no son parte del Código del Trabajo, y es interpretación exclusiva del Estatuto Docente, quedando a una voluntad de las partes extender un finiquito, asimilando la cláusula a un término por vencimiento del plazo convenido, pero destacando el reemplazo como artículo 79 letra d), por encontrarse la Ley 19070, la cual se encuentra refundida por el DFL1.

Fuente: DFL1 Estatuto Docente

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)	MONTO
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)	MONTO
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**

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

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

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

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**

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

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.

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

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.

BONO ADICIONAL DE ESCOLARIDAD 2025 ARTÍCULO 14 LEY N° 21.724	
PARA FUNCIONARIOS CON REMUNERACIONES IGUAL O INFERIOR A \$ 1.025.622.-	CUOTA ÚNICA
MONTO TOTAL	\$36.427.-

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.

BONO DE VACACIONES NO IMPONIBLE ARTÍCULO 23 LEY N° 21.724		
TRAMOS	REMUNERACIÓN LIQUIDA (MES DE NOVIEMBRE DE 2024)	MONTOS
PRIMER	IGUAL O INFERIOR A \$ 1.025.622.-	\$ 109.202.-
SEGUNDO	SUPERIOR A \$ 1.025.622.- INFERIOR A \$ 3.396.325.-	\$ 54.601.-

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.

DIRECTORIO DE PUBLICACIONES EDUCACIONALES AÑO 2025

REVISTA	MES	TITULO
I	ENERO	<ul style="list-style-type: none"> NUEVOS INCREMENTOS A PARTIR DEL REAJUSTE DEL SECTOR PUBLICO, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL EL 03 DE ENERO DE 2025; LEY N° 21.724
II	FEBRERO	<ul style="list-style-type: none"> EL CALENDARIO ESCOLAR, MATRIZ PARA EL CUMPLIMIENTO DE NORMAS EMANADAS DESDE DE LA SECRETARIA MINISTERIAL DE EDUCACIÓN POR REGIONES
III	MARZO	<ul style="list-style-type: none"> ACCESO AL BONO DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL DOCENTE, POR CONCEPTO DE TITULO Y MENCIÓN, OTORGADO POR LEY N° 20.158
IV	ABRIL	<ul style="list-style-type: none"> ACCESO AL BONO DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL DOCENTE, POR CONCEPTO DE TITULO Y MENCIÓN, OTORGADO POR LEY N° 20.158
V	MAYO	<ul style="list-style-type: none"> LA DESVINCULACIÓN LABORAL A DOCENTES Y ASISTENTES, EN EL ÁMBITO EDUCACIONAL SUBVENCIONADO DE CHILE



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