

EDUCACIÓN

REVISTA

GRUPO BT



Boletín del Trabajo

EDICIÓN
JULIO 2025
CHILE

**NUEVOS COLEGIOS SE INTEGRAN A
LA CARRERA DE DESARROLLO
PROFESIONAL DOCENTE: JULIO, MES
DE CAMBIOS Y NUEVAS
ESTRUCTURAS REMUNERACIONALES**

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

JULIO 2025

Printed in Chile

©2025

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN

TOTAL O PARCIAL

La Carrera Docente crea dos asignaciones nuevas, que se incorporan a la estructura de remuneraciones de los docentes y educadores/as que se desempeñan en establecimientos escolares que reciben financiamiento del Estado. Se trata de la Asignación de Tramo de Desarrollo Profesional y la Asignación por Docencia en Establecimientos con Alta Concentración de Alumnos Prioritarios. Asimismo, la Ley N° 20.903 incrementa la Bonificación de Reconocimiento Profesional (BRP)..

CONTENIDO

EDITORIAL	4
NUEVOS COLEGIOS SE INTEGRAN A LA CARRERA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE: JULIO, MES DE CAMBIOS Y NUEVAS ESTRUCTURAS REMUNERACIONALES	5
I.- PASO A PASO PARA LA NUEVA ESTRUCTURA	8
1.1.- ULTIMAS 6 REMUNERACIONES Y SUS EXCEPCIONES	8
1.2.- RENTA BÁSICA MÍNIMA NACIONAL (RBMN)	9
1.3.- BONO DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL (BRP).....	12
1.4.- ASIGNACIÓN DE TRAMO DE DESARROLLO PROFESIONAL (ATDP)	14
1.5.- PLANILLA COMPLEMENTARIA Y/O SUPLEMENTARIA	19
1.6.- OTROS APORTES PACTADOS CON EL SOSTENEDOR.....	19
1.7.- ASIGNACIÓN DIRECTA ALUMNOS PRIORITARIOS.....	20
1.8.- DESCUENTOS POR ATRASOS E INASISTENCIAS DOCENTES	22
II.- BOLETÍN INFORMATIVO JULIO 2025	24
LOS ESTABLECIMIENTOS PODRÁN UTILIZAR RECURSOS S.E.P. PARA APOYAR A ESTUDIANTES CON NEE.	24
CARTOLA DE VALORES EDUCACIONALES AÑO 2024 - 2025	26
DIRECTORIO DE PUBLICACIONES EDUCACIONALES AÑO 2025	31

EDITORIAL

La interpretación de los nuevos estipendios remuneracionales, obedece a una lectura silenciosa a partir de la Carrera de Desarrollo Profesional Docente, a partir de un recorrido de desarrollo profesional, que busca reconocer la experiencia, competencias y conocimientos alcanzados por los profesionales de la educación, incentivando la mejora permanente.

Ahora, todos los docentes y educadores que se desempeñan en establecimientos escolares que reciben financiamiento del Estado ingresarán a la Carrera Docente (municipales, particulares subvencionados, de administración delegada y Servicios Locales de Educación). Asimismo, ingresarán todos los profesionales de la educación que desempeñan funciones de aula, directivas y técnico pedagógicas en establecimientos de Educación Parvularia que reciben aportes regulares del Estado para su operación y funcionamiento, dependientes de JUNJI, Fundación Integra, tanto de administración directa como vía transferencia de fondos o administración delegada.

En esta oportunidad, es el ingreso de otro grupo importante de profesionales, que verán modificadas sus remuneraciones a través de una nueva estructura que con apoyo de dictámenes, circulares y jurisprudencias, es posible entregar una remuneración justa y razonable de acuerdo a las interpretaciones del legislador.

El director

NUEVOS COLEGIOS SE INTEGRAN A LA CARRERA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE: JULIO, MES DE CAMBIOS Y NUEVAS ESTRUCTURAS REMUNERACIONALES

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

Resumen:

Al respecto, el Ministerio de Educación ha procedido a entregar los recursos económicos para aquellos establecimientos educacionales del sector subvencionado que inician su Carrera de Desarrollo Profesional Docente con una nueva estructura de remuneraciones como lo establece la Ley N° 20.903, a partir de la selección de docentes evaluados en el periodo 2024.

Abstrac:

In this regard, the Ministry of Education has provided financial resources to subsidized educational institutions beginning their Professional Development Program for Teachers with a new salary structure, as established by Law No. 20,903, starting with the selection of teachers evaluated in the 2024 period.

Presentación:

Una de las preguntas más recurrentes es ¿por qué cambio el sueldo base?, la respuesta la entrega la propia ley, donde se establece una nueva estructura de remuneraciones, donde hay bonos que se derogan por ley, como lo es la 19410 y 19933, pero se agregan valores estándar y a partir de esta premisa, se desarrolla una Renta Básica Mínima Nacional (RBMN) única para todo el sistema educativo a excepción de los establecimientos educacionales particulares pagados. En algunos establecimientos educacionales verán que por efecto de la Ley 20903 habrá un cambio de estructura remuneracionales, cuyos valores son establecidos por la propia ley, cuyos estipendios constituyen un cambio de estructura, tanto en la Renta Básica Mínima Nacional, Bono de Reconocimiento Profesional y especialmente un nuevo ítem de cálculo respecto de las Asignaciones de Tramo Profesional (ATDP).

Al respecto, el Ministerio de Educación ha procedido a entregar los recursos económicos para aquellos establecimientos educacionales del sector subvencionado que inician su Carrera de Desarrollo Profesional Docente con una nueva estructura de remuneraciones como lo establece la Ley N° 20.903, especialmente en el BRP y mayor cobertura en los Tramos Experto I y II.

Entonces, de acuerdo a la Ley N° 20.903 con entrada en vigencia de la Nueva Carrera de Desarrollo Profesional Docente, se establece una "Nueva estructura de Remuneraciones", por lo tanto, a partir de ahí la Renta Básica Mínima Nacional, obedece a valores pre determinados y las diferencias por el total de RBMN y otros haberes se procede a una Planilla Suplementaria cuya compensación obedece al resguardo de las remuneraciones que tenía el docente antes de ingresar al nuevo sistema, o sea, no existe menoscabo y los valores remuneracionales antes de inicio de la Carrera se respeta y mantiene y solo se pueden rebajar en futuros reajuste por cambio de tramo o bienes.

El argumento está basado en 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, y otros niveles por dependencia 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, normalmente en el mes de diciembre de cada año, con el reajuste del sector público.

En resumen, al ingresar a la Carrera y el nuevo sueldo es menor al mes anterior, se debe ocupar la PLANILLA SUPLEMENTARIA Y/O COMPLEMENTARIA, según dependencia. Se aplica a los profesionales de la educación que al ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente tuvieron una remuneración inferior a la remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores, quienes tienen derecho a percibir la diferencia como planilla suplementaria para alcanzar la cantidad indicada, de manera de asegurar que la entrada en vigencia al SDPD no implique la disminución de las remuneraciones para ningún docente.

La planilla suplementaria tiene el carácter de imponible y tributable y será absorbida con futuros aumentos de remuneraciones que correspondan a los profesionales de la educación, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a los trabajadores del sector público.

Finalmente, si la remuneración promedio de los seis meses anteriores al ingreso al SDPD es mayor que Remuneración del SDPD; entonces Planilla Suplementaria = Remuneración Promedio de los seis meses anteriores al ingreso al SDPD menos Remuneración del SDPD, establecido en el Artículo 64° del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

La Dirección del Trabajo se ha pronunciado a través del Dictamen 582/22 de Abril de 2023, respecto a interpretaciones específicas de ítem de la Carrera de Desarrollo Profesional, tales como:

- ✓ Si en el contrato individual de trabajo se pactó un valor para la hora cronológica que superaba al mínimo legal, el monto efectivamente percibido por el profesional de la educación, bajo ese concepto remuneratorio, es el que debe computarse al calcular la remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente.
- ✓ Para determinar las remuneraciones que le corresponde percibir al profesional de la educación al ingresar a la carrera docente debe considerarse, en el ítem correspondiente, la Remuneración Básica Mínima Nacional establecida por el legislador, esto es, el valor mínimo de la hora cronológica fijado en la ley, para cada nivel educativo, multiplicado por el número de horas contratadas.
- ✓ En caso de generarse Remuneración Complementaria Adicional, la diferencia que se produce, por disminuir el valor hora pactado en un contrato individual de trabajo al mínimo legal para hora cronológica, debe entenderse comprendida dentro del monto que corresponda pagar por concepto de aquella asignación.
- ✓ En caso de no generarse Remuneración Complementaria Adicional, no debe pagarse diferencia alguna por la disminución del valor hora pactado en un contrato individual de trabajo al mínimo legal para hora cronológica, atendida la incompatibilidad establecida en el inciso 4° del artículo trigésimo tercero transitorio de la Ley N°20.903.
- ✓ Los bienios y demás beneficios de carácter mensual pactados en un contrato colectivo de trabajo no se incluyen en la base de cálculo de la remuneración promedio, de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso a la carrera docente, y deben pagarse de forma adicional a la nueva estructura de remuneraciones del Sistema de Desarrollo Profesional.

- ✓ La diferencia que se produce entre el mayor valor hora pactado en el contrato colectivo de trabajo y el mínimo legal para la hora cronológica no se incluye en la base de cálculo de la remuneración promedio, de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso a la carrera docente, y debe pagarse en forma adicional en la nueva estructura de remuneraciones bajo una denominación específica.
- ✓ Los beneficios pactados en un instrumento colectivo que no constituyen remuneración, al igual que aquellos que se pagan con una periodicidad superior a un mes, están excluidos de la base de cálculo de la remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso a la carrera docente, pero el empleador mantiene la obligación de pagarlos en la oportunidad correspondiente, por el período convenido en el respectivo instrumento colectivo.
- ✓ El empleador no tiene obligación de desglosar los montos que se pagan bajo el ítem remuneración complementaria adicional en las liquidaciones de remuneración, por constituir estos un valor único que engloba toda diferencia remuneratoria que pudo haberse producido al momento del ingreso a la carrera docente.

En casos especiales, esta nueva estructura de remuneraciones puntualiza que muchos profesionales de la educación se han encontrado con sorpresas a la hora de acreditar el Título Profesional, debido a que realizaron su formación en épocas de cambios y reestructuraciones en las diversas entidades de formación pedagógica y por otro lado, se encuentran docentes que regularizaron su formación sin requisito previo de pruebas de admisión universitaria, por lo tanto, fueron parte de procesos e regularización y no cumplen con los requisitos de formación pedagógica.

El requisito general para una acreditación de formación, es que debe estar en posesión de un título de profesor o educador otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por este, cuyo programa de estudios debe contar con a lo menos 8 semestres académicos y 3.200 horas presenciales de clases. Sin embargo, se reconoce también el derecho al componente de título en los siguientes casos:

- ✓ Profesor o educador con título otorgado por escuelas normales (no se le exige acreditar las 3.200 horas ni los 8 semestres).
- ✓ Títulos obtenidos hasta 1990 con menos de 8 semestres.
- ✓ Títulos obtenidos después de 1990 y antes del 29 de diciembre de 2006, con menos de 8 semestres pero que cuentan con otro título profesional o técnico de nivel superior, los que sumados cumplen con el requisito de las 3.200 horas y los 8 semestres.
- ✓ Títulos obtenidos después de 1990 y antes del 29 de diciembre de 2006, con menos de 8 semestres y/o menos de 3.200 horas presenciales de clases y que no tengan otro título profesional o técnico de nivel superior. Estos pueden acceder al componente de título solo si acreditan la obtención de una mención en un subsector de aprendizaje o en un nivel educativo otorgado en un programa o carrera por una universidad o institución de educación superior del Estado, o reconocida por este, que se encuentre acreditada de acuerdo a la ley N° 20.129.
- ✓ Títulos distintos al 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 8 semestres académicos y 3.200 horas presenciales de clases, e impartan una especialidad de la Enseñanza Técnico Profesional, afín a dicho título.

Respecto a las menciones, se debe acreditar un mínimo de 700 horas de clases presenciales y que fueron impartidos por una Universidad acreditada de acuerdo a la Ley N° 20.129.

Además, toda Institución de Nivel Superior que desarrolle programas regulares de Pedagogía acreditados conforme a la Ley N° 20.129; con una organización administrativa este conformada con un Departamento, Instituto o Facultad de la disciplina del subsector y/o formen en la pedagogía específica del subsector del post título en programas regulares.

Por último, el Sostenedor como garante y Cooperador de la Función Educativa, está obligado a verificar la información de cada uno de sus docentes registrados en el portal SIGE, actuando como Ministro de Fe ante las autoridades del Centro de Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) organismo ministerial encargado del Bono de Reconocimiento.

I.- PASO A PASO PARA LA NUEVA ESTRUCTURA

1.1.- ULTIMAS 6 REMUNERACIONES Y SUS EXCEPCIONES

Para calcular el promedio de la remuneración de un docente en Chile en los últimos 6 meses, se suman las remuneraciones de cada uno de los meses y se divide por 6. Es importante considerar todos los componentes de la remuneración, como el sueldo base, asignaciones y bonificaciones, así como cualquier reajuste o modificación salarial que haya ocurrido durante ese período.

El Dictamen que, la Ley N°20.903 no establece reglas diferentes dependiendo del tipo de contrato a que esté afecto el profesional de la educación al momento de ingresar a la carrera docente., por lo tanto, aplicando el argumento jurídico de la “no distinción” que se traduce en que «donde la ley no distingue, no le es lícito al intérprete distinguir», es posible afirmar, que la remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso al SDP de los docentes afectos a un contrato de reemplazo debe calcularse de la misma forma en que se hace el Cálculo de Remuneración Promedio Docente con contrato indefinido o contratados a plazo fijo.

CONSIDERACIONES ACOGIDAS A PRONUNCIAMIENTO DE LA DT:

- ✓ Para el Cálculo de Remuneración Promedio Docente de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso de los trabajadores al SDP deben considerarse aquellos períodos en que los docentes hayan hecho uso de licencia médica,
- ✓ Para calcular la remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso de los educadores al SDP deben considerarse aquellos períodos en que los docentes se hayan ausentado injustificadamente a sus labores.
- ✓ Que períodos deben considerarse para calcular la remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores de aquellos educadores cuya relación laboral con el empleador de que se trate se inició en el mes de marzo de año respectivo.
- ✓ Finalmente, que remuneraciones deben considerarse para el cálculo de la remuneración promedio, para aquellos docentes que poseen un contrato de reemplazo.

Para facilitar la interpretación de la norma, es importante revisar el Dictamen N° 204/05 de 03.02.2022 la Dirección del Trabajo, expresa su pronunciamiento respecto a la forma para realizar el "Cálculo de Remuneración Promedio Docente" en establecimientos educacionales particulares subvencionados y de administración delegada 3166, que ingresan al Sistema de Desarrollo Profesional Docente (SDP), durante el período de seis meses inmediatamente anteriores al ingreso a la carrera docente de la Ley N°20.903

OTRAS CONSIDERACIONES ESTABLECIDAS DICTAMEN 582/22 DE 20.04.2023

1. Si en el contrato individual de trabajo se pactó un valor para la hora cronológica que superaba al mínimo legal, el monto efectivamente percibido por el profesional de la educación, bajo ese concepto remuneratorio, es el que debe computarse al calcular la remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente.
2. Para determinar las remuneraciones que le corresponde percibir al profesional de la educación al ingresar a la carrera docente debe considerarse, en el ítem correspondiente, la Remuneración Básica Mínima Nacional establecida por el legislador, esto es, el valor mínimo de la hora cronológica fijado en la ley, para cada nivel educativo, multiplicado por el número de horas contratadas.
3. En caso de generarse Remuneración Complementaria Adicional, la diferencia que se produce, por disminuir el valor hora pactado en un contrato individual de trabajo al mínimo legal para hora cronológica, debe entenderse comprendida dentro del monto que corresponda pagar por concepto de aquella asignación.

1.2.- RENTA 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.

De acuerdo a lo previsto 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.

La siguiente información está sujeta a lo establecido en la Ley de Reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público.

- ✓ **Valor hora de Educación Básica * valor horas de contrato (\$ 19.329.-)**
- ✓ **Valor hora de Educación Media * valor horas de contrato (\$ 20.337.-)**

Otra situación especial, está referida a la Asignación de Zona, que no interfiere en nada sobre la base de cálculos que genera la RBMN, como equivalencia al Sueldo Base, para efectos de cálculo del Bono de Experiencia.

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.

De acuerdo al Inciso sexto del artículo quinto transitorio del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, la fórmula de cálculo es:

✓ **% Asignación de Zona del establecimiento x RBMN**

RENTA BÁSICA MÍNIMA NACIONAL (RBMN)



SUELDO BASE

Entonces, de acuerdo a lo establecido en la Ley 20903 sobre la Carrera de Desarrollo Profesional Docente, se debe multiplicar las horas de contratos, por los valores determinados para Educación Básica de \$ 19.329 y para Enseñanza Media de \$ 20.337.- (junio 2025, 0,64%)

Ejemplo.

Para una Educadora Básica, Diferencial o Párvulos, contratada por 41 horas, se debe:

Multiplicar \$ 19.329 X 41, obteniendo una RBMN de \$ 792.489.-

Para una Docente de Enseñanza Media, contratada por 41 horas, se debe:

Multiplicar \$ 20.337 X 41, obteniendo una RBMN de \$ 833.817.-

Los Docentes de Educación Diferencial y Educación de Párvulos, se rigen por los valores de hora cronológica de Educación Básica de \$ de 19.329.-, valor que se reajusta cada año según Reajuste del Sector Público. Solo la Enseñanza Media, en cualquiera de sus modalidades tiene un valor de \$ 20.237.-

VALOR HORA DOCENTE
Educación Básica 2020
\$ 19.329.-

Horas de Contrato por (X)



VALOR HORA DOCENTE
Enseñanza Media 2020
\$ 20.337.-

Cualquiera sea la modalidad de enseñanza, para calcular la Renta Básica Mínima Nacional (RBMN), solo basta multiplicar las horas de contrato por los factores antes indicados. Si al momento de ingreso a la Carrera y debemos levantar la nueva estructura de remuneraciones, donde los valores por hora docente eran más elevados, se debe ajustar a lo establecido en la Ley 20903 y cualquier diferencia en contra del docente, se ajusta con Planilla Suplementaria.

Ejemplo:

DOCENTE DE	CONTRATO	FACTOR	RBMN
Educación Básica	36	19.329	695.844
Enseñanza Media HC	25	20.337	508.425

1.2.1.- VALORES HORA DOCENTE BASICA JUNIO 2025

Contrato	0,64%
	Junio_2025
44	850476
43	831147
42	811818
41	792489
40	773160
39	753831
38	734502
37	715173
36	695844
35	676515
34	657186
33	637857
32	618528
31	599199
30	579870
29	560541
28	541212
27	521883
26	502554
25	483225
24	463896
23	444567

Contrato.	0,64%
	Junio_2025
22	425238
21	405909
20	386580
19	367251
18	347922
17	328593
16	309264
15	289935
14	270606
13	251277
12	231948
11	212619
10	193290
9	173961
8	154632
7	135303
6	115974
5	96645
4	77316
3	57987
2	38658
1	19329

1.2.2.- VALORES HORA DOCENTE MEDIA JUNIO 2025

Contrato	0,64%	Contrato.	0,64%
	Junio_2025		Junio_2025
44	894828	22	447414
43	874491	21	427077
42	854154	20	406740
41	833817	19	386403
40	813480	18	366066
39	793143	17	345729
38	772806	16	325392
37	752469	15	305055
36	732132	14	284718
35	711795	13	264381
34	691458	12	244044
33	671121	11	223707
32	650784	10	203370
31	630447	9	183033
30	610110	8	162696
29	589773	7	142359
28	569436	6	122022
27	549099	5	101685
26	528762	4	81348
25	508425	3	61011
24	488088	2	40674
23	467751	1	20337

1.3.- BONO DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL (BRP)

Es un beneficio remuneracionales establecido por la Ley N° 20.158, publicada con fecha 29 de diciembre de 2006, que permite a los profesionales de la educación percibir un monto mensual por concepto de título y un complemento por concepto de mención. Estos montos se pagan en los casos que establece la ley de forma proporcional a las horas de contrato hasta por un tope de 30 horas para docentes titulares, es decir, los montos máximos señalados en la siguiente tabla corresponden a contratos de 30 o más horas.

Todos los profesionales de la educación del sector municipal, particular subvencionado y de administración delegada que hayan acreditado poseer un título de profesor o educador.

Al ingresar a la Carrera Docente, todos los educadores y profesores acreditados para recibir la BRP (trámite que se realiza ante el sostenedor) ven incrementado su valor,

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 **\$ 339.621.-** mensuales por concepto de título y **\$113.210.-** 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 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 **\$96.757.-** mensuales por concepto de título y **\$32.253.-** 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.

Casos especiales:

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.

Este Bono, se encuentra regulado 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.

La siguiente información está sujeta a lo establecido en la Ley de Reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público.

BRP EN CARRERA DE DESARROLLO PROFESIONAL JUNIO 2025

HR	TITULO	MENCION	TOTAL
44	339621	113210	452831
43	339621	113210	452831
42	339621	113210	452831
41	339621	113210	452831
40	339621	113210	452831
39	339621	113210	452831
38	339621	113210	452831
37	339621	113210	452831
36	339621	113210	452831

HR	TITULO	MENCION	TOTAL
22	226414	75473	301887
21	226414	75473	301887
20	226414	75473	301887
19	215093	71700	286793
18	203773	67926	271699
17	192452	64152	256604
16	181131	60379	241510
15	169811	56605	226416
14	158490	52831	211321

35	339621	113210	452831	13	147169	49058	196227
34	339621	113210	452831	12	135848	45284	181132
33	339621	113210	452831	11	124528	41510	166038
32	339621	113210	452831	10	113207	37737	150944
31	339621	113210	452831	9	101886	33963	135849
30	339621	113210	452831	8	90566	30189	120755
29	328300	109436	437736	7	79245	26416	105661
28	316980	105663	422643	6	67924	22642	90566
27	305659	101889	407548	5	56604	18868	75472
26	294338	98115	392453	4	45283	15095	60378
25	283018	94342	377360	3	33962	11321	45283
24	271697	90568	362265	2	22641	7547	30188
23	260376	86794	347170	1	11321	3774	15095

1.4.- 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: \$19.119.-; Temprano: \$63.002.-; Avanzado: \$126.795; Experto I: \$475.346.-; Experto II: \$1.022.965-
- ✓ **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: \$131.600.-; Experto I: \$182.779.-; Experto II: \$277.823.-

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

1.4.1.- COMPONENTE DE EXPERIENCIA:

Consiste en un porcentaje de la remuneración básica mínima nacional, que la incrementa en **3,38%** por los dos primeros años de servicio docente y **3,33%** por cada dos años adicionales, debidamente acreditados, con un tope y monto máximo de 50% de la referida remuneración para los profesionales que totalicen 30 años de servicios. Esta asignación reviste carácter imponible y tributable.

El tiempo computable para los efectos de percibir esta asignación corresponderá a los servicios prestados en la educación pública o particular.

CÁLCULO DEL BONO DE EXPERIENCIA (BIENIOS)



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

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

EJEMPLO:

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

EN RESUMEN:

Si es un Docente de 44 horas de Enseñanza Media, su RBMN es de \$ 894.828, por lo tanto, para calcular su EXPERIENCIA se debe:

Multiplicar 894.828 X 30,02 por lo cual obtenemos 26862736,56/100, obtenemos una EXPERIENCIA DE **\$ 268.627.-**

Ejemplo:

FORMULA DE CÁLCULO

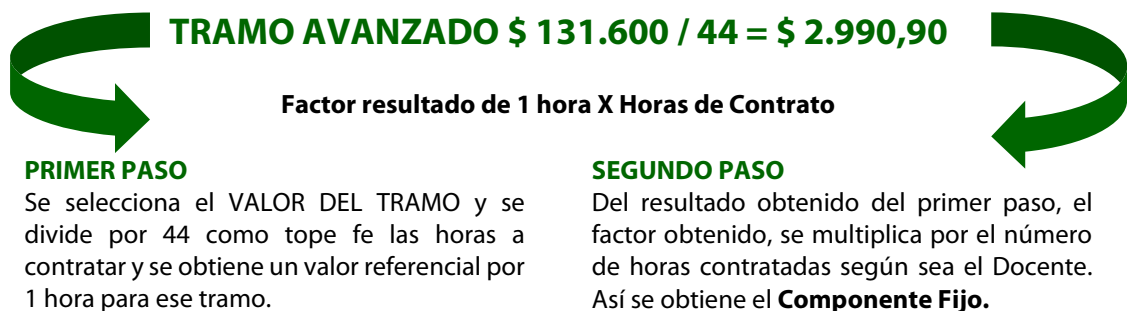
Sueldo Base (RBMN) X % Tabla de Bienios = EXPERIENCIA

1.4.2.- COMPONENTE DE PROGRESION

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, para lo cual, se han asignado valores por tramo de desarrollo, por lo tanto, la ecuación final, **se obtiene multiplicando la cantidad de bienios y las horas de contrato por los siguientes montos, dependiendo del tramo en que el docente se encuentre:**

AVANZADO	EXPERTO I	EXPERTO II
131.600.-	182.779.-	277.823.-

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



FORMULA DE CÁLCULO
(VALOR DEL TRAMO / 44) = (RESULTADO X HORA DE CONTRATO) = C. FIJO PROGRESIÓN

DOCENTE DE:	TRAMO	CONTRATO	C. FIJO \$
Educación Básica	Avanzado	36	107.673
Enseñanza Media HC	Experto I	40	
Educación Parvularia	Experto II	42	
Educación Básica	Temprano	41	NO

TRAMO DE FRENTA FIJA (ATDP)						
Horas	FACTOR	AVANZADO	FACTOR	EXPERTO I	FACTOR	EXPERTO II
44	131600	131600	182779	182779	277823	277823
43	131600	128609	182779	178625	277823	271509
42	131600	125618	182779	174471	277823	265195
41	131600	122627	182779	170317	277823	258881
40	131600	119636	182779	166163	277823	252566
39	131600	116645	182779	162009	277823	246252
38	131600	113655	182779	157855	277823	239938
37	131600	110664	182779	153701	277823	233624
36	131600	107673	182779	149546	277823	227310
35	131600	104682	182779	145392	277823	220996
34	131600	101691	182779	141238	277823	214681
33	131600	98700	182779	137084	277823	208367
32	131600	95709	182779	132930	277823	202053
31	131600	92718	182779	128776	277823	195739
30	131600	89727	182779	124622	277823	189425
29	131600	86736	182779	120468	277823	183111
28	131600	83745	182779	116314	277823	176796
27	131600	80755	182779	112160	277823	170482
26	131600	77764	182779	108006	277823	164168
25	131600	74773	182779	103852	277823	157854
24	131600	71782	182779	99698	277823	151540
23	131600	68791	182779	95544	277823	145226
22	131600	65800	182779	91390	277823	138912
21	131600	62809	182779	87235	277823	132597
20	131600	59818	182779	83081	277823	126283
19	131600	56827	182779	78927	277823	119969
18	131600	53836	182779	74773	277823	113655
17	131600	50845	182779	70619	277823	107341
16	131600	47855	182779	66465	277823	101027
15	131600	44864	182779	62311	277823	94712
14	131600	41873	182779	58157	277823	88398
13	131600	38882	182779	54003	277823	82084
12	131600	35891	182779	49849	277823	75770
11	131600	32900	182779	45695	277823	69456

10	131600	29909	182779	41541	277823	63142
9	131600	26918	182779	37387	277823	56827
8	131600	23927	182779	33233	277823	50513
7	131600	20936	182779	29078	277823	44199
6	131600	17945	182779	24924	277823	37885
5	131600	14955	182779	20770	277823	31571
4	131600	11964	182779	16616	277823	25257
3	131600	8973	182779	12462	277823	18942
2	131600	5982	182779	8308	277823	12628
1	131600	2991	182779	4154	277823	6314

1.5.- PLANILLA COMPLEMENTARIA Y/O SUPLEMENTARIA

Se aplica a los profesionales de la educación que al ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente tuvieron una remuneración inferior a la remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores, quienes tienen derecho a percibir la diferencia como planilla suplementaria para alcanzar la cantidad indicada, de manera de asegurar que la entrada en vigencia al SDPD no implique la disminución de las remuneraciones para ningún docente.

La planilla suplementaria tiene el carácter de imponible y tributable y será absorbida con futuros aumentos de remuneraciones que correspondan a los profesionales de la educación, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a los trabajadores del sector público

Todos los profesionales de la educación de establecimientos adscritos al Sistema de Desarrollo Profesional Docente cuya remuneración en carrera docente sea inferior a la remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso al desarrollo profesional docente.

Si Remuneración Promedio de los seis meses anteriores al ingreso al SDPD es mayor que Remuneración del SDPD; entonces Planilla Suplementaria = Remuneración Promedio de los seis meses anteriores al ingreso al SDPD menos Remuneración del SDPD.

Fuente de información: Artículo 64° del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

1.6.- OTROS APORTES PACTADOS CON EL SOSTENEDOR

Los empleadores, están facultados para entregar aportes, sean estos por trato directo o por convenios colectivos, bonos esporádicos o permanente, denominados, Bono Aporte del Sostenedor”, para efectos de rendición de cuentas. Lo importante que las cifras acordadas sean justas y razonables.

Cualquier monto a cancelar de manera remuneracional, que no es parte de los estipendios establecidos por el legislador, se establece como un acuerdo, preferentemente a cancelar un adicional por responsabilidades al cargo, debe ser imponible y tributable, cumpliendo con lo establecido en el Manual de Cuentas y Rendiciones.

Esta herramienta y/o facultad del empleador, se usa entregar beneficios directo a los funcionarios en la cual ven mejoradas sus remuneraciones, por criterio directo de la administración, regularmente busca incentivar la responsabilidad al cargo.

Lo importante que cada acuerdo en particular, deberá quedar refrendado en un Anexo de Contrato, para fines de justificación frente a futuras fiscalizaciones.

1.7.- ASIGNACIÓN DIRECTA ALUMNOS PRIORITARIOS

Esta asignación se encuentra regulada por el artículo 50 del Estatuto Docente (Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 1996).

- ✓ Para docentes que se desempeñan en establecimientos con una concentración de alumnos prioritarios igual o mayor a 60% (y en escuelas y liceos en contexto de encierro), esta asignación corresponde a un 20% de la Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional más un monto fijo de hasta \$63.936 (proporcional a las horas de contrato hasta un tope de 44 horas).
- ✓ Para docentes en los tramos Avanzado, Experto I y II que se desempeñan en establecimientos con una concentración de alumnos prioritarios igual o mayor al 80%, esta asignación corresponde a un 20% de la Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional más un monto de hasta \$151.671 (equivalente al monto fijo más el monto fijo adicional; es proporcional a las horas de contrato hasta un tope de 44 horas).
- ✓ Para docentes que se desempeñan en establecimientos rurales con una concentración de alumnos prioritarios igual o mayor a 45% e inferior a 60%, esta asignación corresponde al 10% de la Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional.

ASIGNACIÓN POR DOCENCIA EN ESTABLECIMIENTOS CON ALTA CONCENTRACIÓN DE A. PRIORITARIOS		
Monto Fijo	ACCESO	63.936
	INICIAL	
	TEMPRANO	
	AVANZADO	
	EXPERTO I	
	EXPERTO II	
Monto fijo adicional	AVANZADO	87.735
	EXPERTO I	
	EXPERTO II	

** Esta asignación se paga de forma proporcional a las horas de contrato. En la tabla figuran los montos máximos, calculados para 44 horas de contrato.

¿En qué casos se deja de percibir la Asignación por Docencia en Establecimientos con Alta Concentración de Alumnos Prioritarios?

- ✓ Docentes que se desempeñan en establecimientos urbanos con una concentración de alumnos prioritarios igual o mayor a 60%: si este porcentaje disminuye por debajo de 60%, dejarán de percibir esta asignación.
- ✓ Docentes que se desempeñan en establecimientos rurales con una concentración de alumnos prioritarios igual o mayor a 45%: si este porcentaje disminuye por debajo de 45%, dejarán de percibir esta asignación.
- ✓ Docentes a quienes les sea aplicado el inciso cuarto del artículo 50 del Estatuto Docente (DFL N°1 de 1996), perderán el derecho de hacer exigible esta asignación hasta que alcancen el tramo Avanzado. El inciso mencionado señala que se tiene un máximo de cuatro años para hacer exigible esta asignación desde nacido el derecho a la misma (1) mientras se permanezca en los tramos Inicial y/o Temprano (2).

(1) El nacimiento del derecho a esta asignación ocurre cuando un/a docente que se encuentra en tramo Inicial o Temprano es declarado/a por su sostenedor en plataforma de Carrera Docente por primera vez en un establecimiento que cuente con derecho a esta asignación.

(2) Si el derecho a la asignación de un/a docente nace cuando se encuentra en tramo Inicial, el inciso cuarto del artículo 50 será aplicado indistintamente cuatro años después si el/la docente se encuentra entonces en tramo Inicial o Temprano. Es decir, progresar desde el tramo Inicial a Temprano dentro de los cuatro años desde nacido el derecho a la asignación no exime de la aplicación del inciso señalado.

¿En qué casos puede disminuir el monto de la Asignación por Docencia en Establecimientos con Alta Concentración de Alumnos Prioritarios?

- ✓ Docentes en los tramos Avanzado, Experto I y II que se desempeñan en establecimientos con una concentración de alumnos prioritarios igual o mayor al 80%: si este porcentaje disminuye por debajo de 80%, dejarán de percibir el monto fijo adicional.
- ✓ Docentes que se desempeñan en establecimientos rurales con una concentración de alumnos prioritarios igual o mayor a 60%: si este porcentaje disminuye por debajo de 60%, pero se mantiene igual o mayor a 45%, dejarán de percibir el monto fijo, mientras que su asignación será equivalente a un 10% de la Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional, en lugar de un 20%.
- ✓ Si disminuyen las horas de contrato, los montos fijo y fijo adicional disminuyen de forma proporcional a estas. Además, la Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional considera en su cálculo las horas de contrato, por ende, si el monto de esta asignación disminuye según las horas de contrato, disminuirá a su vez el monto variable de la Asignación de Alumnos Prioritarios (equivalente al 10% o 20% de la Asignación por Tramo, según corresponda).
- ✓ Si se deja de percibir la Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional por aplicación del artículo 19 P del Estatuto Docente (DFL N°1 de 1996), se dejará de percibir el monto variable de la Asignación de Alumnos Prioritarios (equivalente al 10% o 20% de la Asignación por Tramo, según corresponda).

El Porcentaje de Alumnos Prioritarios de los establecimientos educacionales es fijado en marzo de cada año mediante la publicación de una Resolución Exenta. El porcentaje fijado se considera vigente hasta febrero del año siguiente.

1.8.- DESCUENTOS POR ATRASOS E INASISTENCIAS DOCENTES

Los establecimientos educacionales, tienen pactados sus horarios de acuerdo al desarrollo curricular, por lo tanto, las cargas horarias docentes quedan definidas de lunes a viernes en distintos horarios. Entonces, lo que corresponde es el descuento por minutos para desarrollar un descuento ajustado a horario.

Ejemplo:

Liquidación de junio de JUAN JOSE OLIVARS BRITO, Docente que Educación Básica, con un Contrato e 44 horas, se encuentra en el Tramo INICIAL y posee 2 Bienios.

RBMN (44 horas a 18.425 hora mensual)	810.700
RBD TITULO	323.747
BRP MENCION	107.918
EXPERIENCIA	54.398
PROGRESION	2.430
	1.299.193
3 horas DE ATRASOS/INASISTENCIAS. (equivalen a 180 minutos)	(-20.669)

PROCEDIIENTO:

PASO1.- TOTAL IMPONIBLE 1299193 / 30 = 43306,4333333 Valor día

PASO 2.- 43306,4333333 Valor día multiplicado por 28 días = 1212580,13333

PASO 3.- 1212580,13333 DIVIDIDO 176 (44 HORAS X 4 SEMANAS) = 6.889,65984846

PASO 4.- 6.889,65984846 DIVIDIDO POR 60 MINUTOS = 114,827664141 VALOR MINUTO

PASO 5.- 114,827664141 multiplicado por 180 minutos de atraso = \$ 20.668,9795453

NOTA: es importante llevar las horas de inasistencias y atrasos a minutos. Los valores empleados

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



II.- BOLETÍN INFORMATIVO JULIO 2025

LOS ESTABLECIMIENTOS PODRÁN UTILIZAR RECURSOS S.E.P. PARA APOYAR A ESTUDIANTES CON NEE.

El inciso 2° del artículo 79 del DFL 1, Estatuto Docente, establece que el contrato de reemplazo es aquel en virtud del cual un docente presta servicios a un establecimiento público, municipal, administración delegada y/o particular subvencionado para suplir transitoriamente a otro con contrato vigente que no puede desempeñar su función, cualquiera que sea la causa por factores médicos o particulares.

Para desarrollar un de contrato de reemplazo, se debe estipular el nombre del docente al que se reemplazará, escriturando la causa de su ausencia, sea esta médica o particular y el período de ausencia del profesional reemplazado.

Ahora bien, siendo un causante directa del Estatuto Docente, la Dirección del Trabajo ha manifestado en reiteradas jurisprudencias administrativas, que los profesionales de la educación del sector particular subvencionado o algunas administraciones de educación municipal, 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.

Es importante, manifestar que la Dirección del Trabajo ha establecido que los docentes que prestan servicio en establecimientos educacionales del sector municipal con contrato de plazo fijo y de reemplazo gozan del fuero maternal establecido en el artículo 201, inciso 1° del Código del Trabajo, por lo que si el empleador pretende ponerle término a un contrato de plazo fijo o de reemplazo de estos profesionales de la educación, deberán requerir la autorización judicial previa para tal efecto.

Sobre el fuero maternal del artículo 201, inciso 1° del Código del Trabajo, tiene plena aplicación para los profesionales de la educación con contrato de reemplazo o de plazo fijo del Sector Particular Subvencionado. De esta forma, en el caso del personal docente que presta servicios en un establecimiento educacional particular subvencionado con contrato de reemplazo, que se rige por las normas establecidas en la Ley 19.070, Estatuto Docente, el derecho a fuero maternal tiene plena eficacia por lo que el empleador requiere de la autorización judicial previa para poner término al contrato.

La Dirección del Trabajo se ha pronunciado respecto a las funcionarias públicas suplentes y aquellas que se desempeñan bajo una contrata de reemplazo están amparadas por el fuero maternal durante todo el tiempo que contempla el artículo 201 del Código del Trabajo y de ello se desprenden algunos alcances a tener presente:



JULIO 2025

- ✓ Los servidores públicos tienen derecho a gozar de todas las prestaciones y beneficios que contemplen los sistemas de previsión y bienestar social en conformidad a la ley y de protección a la maternidad. (Disposiciones del Título II, Libro II, del Código del Trabajo).
- ✓ El artículo 201 de ese ordenamiento laboral prevé que durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en su artículo 174.
- ✓ Esto implica que el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente. Quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 de ese Código Laboral, es decir, por el vencimiento del plazo convenido en el contrato o por conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

Finalmente, cualquiera sea la dependencia del trabajador, el contrato de reemplazo viene a dar más libertad a los contratos de plazo fijo y se restablece dentro del Estatuto Docente un beneficio para empleadores o equipos de RRHH a considerar que el número de reemplazos es indeterminado durante el año y lo más importante es establecer el inicio y término del periodo de reemplazo, donde la carta de aviso previo y el finiquito queda a voluntad de las partes, sin desconocer el artículo 78 del Estatuto Docente, donde se 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 están 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.

Nunca se debe colocar la frase: "hasta regreso del titular".

Fuente: Estatuto Docente y dictámenes DT

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	34.872,97

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			
	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.-	\$ 19.329.-	\$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 Bono de Escolaridad 2025:

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
VI	JUNIO	<ul style="list-style-type: none"> LA DESVINCULACIÓN LABORAL A DOCENTES Y ASISTENTES, EN EL ÁMBITO EDUCACIONAL SUBVENCIONADO DE CHILE
VII	JULIO	<ul style="list-style-type: none"> LAS NUEVOS COLEGIOS SE INTEGRAN A LA CARRERA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE; JULIO MES DE CAMBIOS Y DE NUEVAS ESTRUCTURAS REMUNERACIONALES



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