

# EDUCACIÓN REVISTA

GRUPO **BT**



Boletín del Trabajo

EDICIÓN  
AGOSTO 2025  
CHILE

**ATENCIÓN ADMINISTRADORES;  
NORMAS LEGALES QUE RIGEN A  
LOS ESTABLECIMIENTOS  
EDUCACIONALES EN 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**

**AGOSTO 2025**

**Printed in Chile**

**©2025**

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN  
TOTAL O PARCIAL**

Es de vital importancia revisar que el contrato de trabajo de los profesionales de la educación debe contener, entre otras, la *"descripción de las labores que se encomiendan"*. Tal cláusula debe ser complementada con la del numerando 3° del artículo 10 del Código del Trabajo relativa a la *"determinación de la naturaleza de servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse"*.

## CONTENIDO

<b>EDITORIAL .....</b>	<b>4</b>
<b>ATENCIÓN ADMINISTRADORES; NORMAS LEGALES QUE RIGEN A LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES EN CHILE .....</b>	<b>5</b>
<b>I.- SECTOR DOCENTE .....</b>	<b>8</b>
A.- SECTOR PARTICULAR SUBVENCIONADO .....	10
B.- SECTOR MUNICIPAL .....	12
C.- SECTOR PARTICULAR PAGADO .....	20
<b>II.- SECTOR ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN.....</b>	<b>22</b>
<b>III.- ASPECTOS FUNDAMENTALES FRENTE A DESVINCULACIONES EN EDUCACION.....</b>	<b>23</b>
<b>IV.- OTRAS CONSIDERACIONES LEGALES DE LA EDUCACION EN CHILE .....</b>	<b>24</b>
<b>V.- BOLETÍN INFORMATIVO AGOSTO 2025 .....</b>	<b>30</b>
AGOSTO MES DE EVALUACIONES SOBRE LOS RRHH EXISTENTES Y SUS PROCEDIMIENTOS PARA LA DESVINCULACIÓN DOCENTE POR NECESIDADES DE LA EMPRESA EN EL MES DE DICIEMBRE .....	30
<b>VI.- CARTOLA DE VALORES EDUCACIONALES AÑO 2024 - 2025 .....</b>	<b>32</b>
<b>DIRECTORIO DE PUBLICACIONES EDUCACIONALES AÑO 2025 .....</b>	<b>37</b>

## EDITORIAL

Al presentar un nuevo volumen del Departamento de Educación del Grupo Boletín del Trabajo, trataremos de precisar la importancia del Estatuto Docente, en especial sobre el artículo 79 y las estipulaciones mínimas del contrato de trabajo de los docentes del sector particular, las siguientes: descripción de las labores docentes que se encomiendan; determinación de la jornada semanal de trabajo, diferenciándose las funciones docentes de aula de otras actividades contratadas; lugar y horario para la prestación de servicios; tiempo utilizado por el docente en un mismo día, diferenciando su quehacer pedagógico y administrativo a partir de las horas no lectivas, en virtud de una misma relación laboral.

Las estipulaciones anteriores deben ser complementadas con las del artículo 10 del Código del Trabajo, es decir, con la estipulaciones que dicen relación con: lugar y fecha del contrato; individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador; determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse; la función convenida; monto, forma y período de pago de la remuneración acordada; duración y distribución de la jornada de trabajo; plazo del contrato y demás pactos que acordaren las partes.

Por otra parte, abordaremos temas contingentes como los Contratos de Reemplazo, la prórroga de los contratos por los meses de enero y febrero, colaborando e interpretando lo que el legislador establece a la luz de las indicaciones de la Dirección del Trabajo.

**El director**

# ATENCIÓN ADMINISTRADORES; NORMAS LEGALES QUE RIGEN A LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES EN CHILE

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

## Resumen:

*El artículo 79 del Estatuto Docente son estipulaciones mínimas del contrato de trabajo de los docentes del sector particular, las siguientes: descripción de las labores docentes que se encomiendan; determinación de la jornada semanal de trabajo, diferenciándose las funciones docentes de aula de otras actividades contratadas; lugar y horario para la prestación de servicios; tiempo utilizado por el docente en un mismo día para trasladarse de un establecimiento a otro, en virtud de una misma relación laboral. Las estipulaciones anteriores deben ser complementadas con las del artículo 10 del Código del Trabajo, es decir, con la estipulaciones que dicen relación con: lugar y fecha del contrato; individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador; determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse; la función convenida; monto, forma y período de pago de la remuneración acordada; duración y distribución de la jornada de trabajo; plazo del contrato y demás pactos que acordaren las partes.*

## Abstrac:

*El artículo 79 del Estatuto Docente son estipulaciones mínimas del contrato de trabajo de los docentes del sector particular, las siguientes: descripción de las labores docentes que se encomiendan; determinación de la jornada semanal de trabajo, diferenciándose las funciones docentes de aula de otras actividades contratadas; lugar y horario para la prestación de servicios; tiempo utilizado por el docente en un mismo día para trasladarse de un establecimiento a otro, en virtud de una misma relación laboral. Las estipulaciones anteriores deben ser complementadas con las del artículo 10 del Código del Trabajo, es decir, con la estipulaciones que dicen relación con: lugar y fecha del contrato; individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador; determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse; la función convenida; monto, forma y período de pago de la remuneración acordada; duración y distribución de la jornada de trabajo; plazo del contrato y demás pactos que acordaren las partes.*

## Presentación:

Hablar de Legislación Docente, es hablar del Estatuto Docente, entonces debemos enfocarnos en el DFL N°1, fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070 que aprobó el estatuto de los profesionales de la educación, y de las leyes que la complementan y modifican, especialmente citaremos el decreto 453, cuyas normas interpretativas, se conjugan de manera supletoria por el código del Trabajo.

Dentro del sistema educacional, se encuentran los Asistentes de la Educación, quienes son parte de la Ley 21109, solo en cuatro articulados referidos a la jornada de trabajo, el tiempo y derecho de colación y las interrupciones de actividades en periodo invernal y estival, siendo preferentemente normado por el Código del Trabajo, para efectos e contratos y desvinculaciones.

Para el sector Docente, el artículo 79 de la ley 19.070 establece que el contrato de trabajo de los profesionales de la educación debe contener, entre otras, la "descripción de las labores que se encomiendan". Tal cláusula debe ser complementada con la del numerando 3° del artículo 10 del Código del Trabajo relativa a la "determinación de la naturaleza de servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse". De esta forma, la estipulación relativa a la función de los docentes regidos por la ley 19.070, debe especificar cuál es la función a desarrollar, vale decir, si la función es la docente propiamente tal, la docente directiva o bien la técnico-pedagógica; cuál es el establecimiento educacional en que desarrollará tales funciones; cuál es el nivel de enseñanza, esto es, si es pre-básica, básica, media o especial y, finalmente, cuál es la modalidad de enseñanza, es decir, si es técnico profesional, o científico-humanista.

Es importante la importancia de lo enunciado en lo establecido en el artículo 78 de la Ley 19.070, Estatuto Docente, las relaciones laborales entre los docentes y los empleadores del sector particular 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 establecido en el Título IV del Estatuto Docente.

Ahora bien, el artículo 87 del referido estatuto señala que, si el empleador pone término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, debe pagar, además de la adicional que la misma norma legal establece, la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 del mismo.

Así, si el Estatuto Docente nada dice en relación a las remuneraciones que deben considerarse para el cálculo del beneficio indemnizatorio, debe recurrirse a lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo, como norma supletoria, la que señala que para los efectos de determinar el monto de la indemnización legal por años de servicios y de la sustitutiva del aviso previo, **la última remuneración mensual comprenderá todo lo que el dependiente estuviere percibiendo por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y las regalías o especies valuadas en dinero**, con exclusión expresa de las horas extraordinarias, las asignaciones familiares y los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez en el año. De esta forma, a modo de ejemplo, deberían incluirse en la base de cálculo del beneficio indemnizatorio, por ser percibidos mensualmente, la bonificación proporcional, y la planilla complementaria, en cambio deberían excluirse el bono extraordinario y la bonificación de excelencia. Finalmente, cabe agregar que el costo de tal pago debe asumirlo el sostenedor, es decir, es de su cargo.

De igual importancia es hablar de las licencias y las desvinculaciones, 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.**

**El goce de licencia médica 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.**

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 dependiente, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador, comunicación que debe entregarse

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 imposiciones.

Si el contrato de trabajo está terminado, para determinar si el empleador debe o no recibir la licencia, debe tomarse la fecha de inicio del reposo prescrito y no aquella de emisión o la fecha de entrega de la licencia al empleador. Si la fecha de término del contrato es posterior a la de inicio del reposo médico señalado en la licencia, el empleador estará obligado a recibirla y tramitarla, aun cuando sea entregada fuera del plazo legal. ***Si el trabajador estaba haciendo uso de licencia médica cuando terminó su contrato, la nueva licencia continuadora debe ser tramitada por el trabajador directamente ante el organismo previsional respectivo.*** Para ello, debe concurrir a la Inspección del Trabajo respectiva para dar a conocer la circunstancia de no tener empleador que le tramite la licencia médica, lo que quedará registrado en un formulario denominado "***Declaración Jurada Tramitación Licencia Médica***", el que deberá adjuntar a la licencia médica que tramitará.

El por qué no corresponde el pago de vacaciones proporcionales a docentes desde la interpretación del artículo 78 de la ley 19.070, Estatuto Docente, prescribe que las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular 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 establecido en el Título IV de dicha ley. Por su parte, el inciso final del artículo 80 del Estatuto Docente, norma que resulta aplicable sólo a los docentes del sector particular subvencionado, señala que el personal docente hará uso de su feriado legal de acuerdo a las normas establecidas en el artículo 41 de la referida ley, norma que a su vez establece que para los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Ahora bien, no conteniendo la norma legal citada precedentemente regla alguna sobre el feriado en proporción del tiempo trabajado, como sí se contiene en el Código del Trabajo que se aplica a los docentes del sector particular pagado, no existe el derecho a exigir el beneficio de la indemnización por feriado si el contrato terminara antes de la llegada del período de interrupción de las actividades escolares que da derecho al descanso anual. Finalmente, cabe señalar que así se pronunció la Dirección del Trabajo mediante dictamen 2577/143 de 17.05.99, con ocasión de una consulta sobre docentes que laboraron en una Corporación Municipal, dictamen que resulta aplicable a los docentes de los establecimientos particulares subvencionados toda vez que los rige sobre la materia la misma norma legal, esto es, el artículo 41 del Estatuto Docente.

## I.- SECTOR DOCENTE

### CUADRO SOBRE PROCESO PRÁCTICO DE REVISIÓN DEL ESTATUTO DOCENTE, CUIDANDO A QUE DEPENDENCIA ALUDE CADA ARTICULADO

TÍTULOS	PÁRRAFOS	BENEFICIARIOS	ARTÍCULOS
Título III Párrafo. I	Desarrollo Profesional Docente	Municipal	19A-19 F
Título III Párrafo II	Reconocimiento del Desarrollo	Municipal	19G-19 X
Título IV Párrafo. II	Ingreso a la Carrera Docente	Municipal	20-34K
Título IV Párrafo. III	Derechos	Municipal	35-46
Título IV Párrafo. IV	Asignaciones Especiales	Municipal	47-64
Título III Párrafo. V	Jornada de trabajo	Municipal	68-69 bis
Título V Párrafo II	Contratos sector subvencionado	Part/Subv	78-85
Título V Párrafo III	Términos de contratos	Part/Subv	87
Título V Párrafo III	Disposiciones finales	Part/Subv	88

### ESTIPULACIONES MÍNIMAS DE UN CONTRATO DOCENTE SEGÚN DEPENDENCIA

El artículo 79 del Estatuto Docente son estipulaciones mínimas del contrato de trabajo de los docentes del sector particular, las siguientes: descripción de las labores docentes que se encomiendan; determinación de la jornada semanal de trabajo, diferenciándose las funciones docentes de aula de otras actividades contratadas; lugar y horario para la prestación de servicios; tiempo utilizado por el docente en un mismo día para trasladarse de un establecimiento a otro, en virtud de una misma relación laboral. Las estipulaciones anteriores deben ser complementadas con las del artículo 10 del Código del Trabajo, es decir, con la estipulaciones que dicen relación con: lugar y fecha del contrato; individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador; determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse; la función convenida; monto, forma y período de pago de la remuneración acordada; duración y distribución de la jornada de trabajo; plazo del contrato y demás pactos que acordaren las partes.

**Nota:**

- a. Los profesionales de la educación que cumplen funciones docentes, docentes directivas y técnico pedagógicas regidas por el Estatuto Docente, podrán suscribir contratos de trabajo a plazo fijo o a honorarios, en su caso, para desarrollar paralelamente en el mismo establecimiento donde laboran, proyectos educacionales de duración determinada y de naturaleza distinta a las primeras, en la forma señalada en esta parte del presente informe.
- b. La corporación municipal respectiva, está obligada a aplicar el reajuste de remuneraciones a todos los profesionales de la educación de su dependencia, en la oportunidad y en el mismo porcentaje del reajuste otorgado a los trabajadores del sector público, sin perjuicio de su facultad para incrementar las remuneraciones del mismo personal, con cargo a las disponibilidades presupuestarias propias de esa misma corporación.
- c. Los trabajadores del mismo sector, que no fueren beneficiados con el mismo reajuste deben demandar judicialmente su pago, dentro de los plazos de prescripción establecidos en el artículo 480 del Código del Trabajo y reclamarlo administrativamente en los términos señalados en esta parte del presente informe. (Fuente: ORD. N° 1755/42).

## **¿QUÉ SE ENTIENDE POR DOCENTE CONTRATADO O A CONTRATA SECTOR PÚBLICO/MUNICIPAL?**

Se trata de los y las docentes que cuentan con contratos a plazo fijo, es decir, contratos que son de carácter eminentemente transitorio. Más específicamente y según el artículo 25 del Estatuto Docente, contratados o a contrata son aquellos docentes que desempeñan labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.

## **¿CUÁL ES LA DURACIÓN DE UN CONTRATO A PLAZO FIJO?**

Dado que el Estatuto Docente no da luces sobre esto, se debe aplicar supletoriamente el Código del Trabajo, específicamente el inciso 3° del N° 4 del artículo 159 que establece que tratándose de profesionales el contrato a plazo fijo puede tener una duración máxima de hasta dos años.

## **LA PRÓRROGA POR ENERO Y FEBRERO EN LOS CONTRATOS DE PLAZO FIJO Y DE REEMPLAZO**

Cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos en el mismo establecimiento, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 75 del Código del Trabajo, el cual también se hace extensivo a los Asistentes de la Educación, amparados como resguardo del artículo 13 de la Ley 19464.

## TÉRMINO A UN CONTRATO A PLAZO FIJO

Todas las causales de terminación del contrato de trabajo de los docentes del sector municipal, sea cual sea la naturaleza del contrato, se encuentran establecidas taxativamente en el artículo 72 del Estatuto Docente. Entre ellas, las más clásicas son la renuncia voluntaria (letra a), la falta de probidad o conducta inmoral (que requiere sumario administrativo previo), el incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función (tales como la no concurrencia del docente a sus labores en forma reiterada, impuntualidades reiteradas, abandono injustificado del aula de clases o delegación de su trabajo profesional en otras personas).

Sin perjuicio de esto, la causal más importante es la de la letra d) del art. 72, esto es el término del período por el cual se efectuó el contrato. En efecto, si llegada la fecha de término del contrato el empleador decide poner término por vencimiento del plazo convenido en el contrato, debe comunicar tal circunstancia al dependiente, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador, comunicación que debe entregarse personalmente o por correo certificado con copia a la Inspección del trabajo, conteniendo al menos 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 imposiciones.

**NOTA: El goce de licencia médica 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.**

## A.- SECTOR PARTICULAR SUBVENCIONADO

Las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular

El artículo 78 del Estatuto Docente. Las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular, 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 establecido en Título IV del referido Estatuto. No obstante encontrarse afectos a la ley 19.070, por expreso mandato del legislador, los docentes del sector particular pagado han quedado excluidos de la aplicación de las siguientes disposiciones de la citada ley:

- a) Normas referidas al carácter resolutivo de los Consejos de Profesores;
- b) Contrato de plazo fijo y de reemplazo, contrato residual y contrato para actividades extraordinarias reguladas en los últimos cinco incisos del artículo 79 del Estatuto Docente;
- c) Jornada de trabajo y feriado; (interrupción de actividades periodo estival)
- d) Reglamento Interno, sin perjuicio de la obligación de confeccionar el reglamento interno de orden, higiene y seguridad que reglamenta el Código del Trabajo, en la medida que cumplan los requisitos que se exigen en el mencionado precepto legal;
- e) Derecho de excluirse de la negociación colectiva; (solo si corresponde)
- f) Asignación por desempeño en condiciones difíciles;

- g) Remuneraciones, salvo la remuneración básica mínima nacional que se consigna en el artículo 83 del Estatuto Docente. De este modo, los docentes que prestan servicios en un establecimiento particular pagado se encuentran afectos a las disposiciones de la ley 19.070, salvo en lo relativo a las materias precedentemente indicadas.

**Respecto de la terminación de los servicios**, los docentes que prestan servicios en establecimientos particulares pagados se rigen por las normas contempladas en los artículos 159 y siguientes del Código del trabajo en materia de causales, comunicaciones y formalidades. Sin perjuicio de lo expuesto, tratándose de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, es decir, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, el Estatuto Docente ha establecido formalidades especiales que se consignan en el inciso 1° del artículo 87 de la ley 19.070.

## ÁMBITO DE FISCALIZACIÓN SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN EN MATERIA LABORAL

- ✓ La Superintendencia se encuentra habilitada para fiscalizar el pago de todos los ingresos que perciba el personal de un establecimiento educacional que constituyan específicamente remuneraciones. No queda dentro de la esfera de las atribuciones de la SIE examinar el pago de aquellos estipendios, bonos, asignaciones u otros montos que la legislación general o del sector no le confieran tal condición.
- ✓ La Superintendencia fiscaliza que el pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales se encuentre al día, sólo respecto del personal de los establecimientos educacionales, es decir, del personal docente y asistente de la educación que presta servicios directamente en los planteles de enseñanza subvencionados, y no respecto de aquel que desempeñe sus funciones en los Departamentos de Educación Municipal (DAEM o DEM), Corporaciones Municipales o administraciones centrales de los demás sostenedores privados.
- ✓ El ámbito de fiscalización corresponde estrictamente al pago de las remuneraciones o cotizaciones previsionales, sin que la SIE pueda verificar aspectos como la procedencia o mérito en su otorgamiento, así como la correcta determinación de sus montos.

## CAUSALES DE TÉRMINO Y EL MÁS COMÚN

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 los correspondientes años 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 acuerdo a Calendario Escolar, 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 28 de diciembre. En caso contrario, para terminar el contrato, el empleador deberá pagar ambas indemnizaciones (años de servicio e indemnización adicional).

## B.- SECTOR MUNICIPAL

**Proceso y convocatoria.** El artículo 81° bis de Decreto Supremo N° 453, de 1991, Reglamento del Estatuto Docente, la administración de los concursos de docentes, corresponderá al Departamento de Administración de Educación Municipal respectivo o a la Corporación Municipal en su caso.

La norma agrega que los concursos deberán ser publicitados, a lo menos, en un diario de circulación nacional y en el establecimiento donde se produzca la vacante. Las convocatorias se efectuarán al menos una vez al año y tendrán el carácter de nacionales, debiendo efectuarse la convocatoria de una de ellas antes del 15 de diciembre del año en que se produjeron las vacantes con el objeto de llenarlas.

Adicionalmente, podrá llamarse a concurso público cada vez que fuere necesario llenar una vacante producida y no fuere posible contratar a un profesional de la educación de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 25 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

De acuerdo a la norma citada, las postulaciones deberán presentarse dentro del plazo establecido en la convocatoria, el que no podrá ser inferior a treinta días, ante el Departamento de Administración de Educación de la Municipalidad respectiva o la Corporación Educacional de que se trate.

Dichas entidades deberán poner todos los antecedentes a disposición de las Comisiones Calificadoras de Concursos dentro del plazo de tres días contados desde la fecha de cierre de las postulaciones.

Finalmente, las bases del concurso deberán mantenerse a disposición de los interesados desde el momento de la convocatoria.

## ¿CUÁL ES LA DURACIÓN DE LOS CONTRATOS A PLAZO FIJO? (SEGÚN DEPENDENCIA)

En lo que respecta a la duración de los contratos a plazo fijo el Estatuto Docente nada dice por lo que deben aplicarse las disposiciones del Código del Trabajo como norma supletoria, específicamente el inciso 3° del N° 4 del artículo 159 que establece que tratándose de profesionales el contrato puede tener una duración de hasta dos años. Ahora bien, el Decreto N° 453, de 1991,

reglamentando el artículo 25 del Estatuto Docente establece, en su artículo 70, que las funciones transitorias son aquellas que requieren el nombramiento de un profesional de la educación sólo por un determinado período de tiempo, mientras se designe a un titular, o mientras sean necesarios sus servicios. De lo anterior se desprende que los servicios de un contratado son intrínsecamente de carácter transitorio o temporal, de duración limitada en el tiempo. Cabe señalar que la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha señalado que no resulta jurídicamente procedente aplicar el efecto jurídico previsto en los incisos 1° y 2° del numerando 4° del artículo 159 del Código del Trabajo relativo a la transformación de los contratos de plazo fijo en contratos de carácter indefinido a los suscritos por docentes dependientes de una Corporación Municipal, que tengan la calidad de contratados. Lo anterior por cuanto los servicios de un contratado son intrínsecamente de carácter transitorio o temporal, de duración limitada en el tiempo.

## **LAS EXTENSIONES HORARIAS VIGENTES AL MES DE DICIEMBRE Y SU PRORROGA EN LOS MESES DE ENERO Y FEBRERO**

La Dirección del Trabajo ha establecido en dictamen 2841/75 de 30.06.05, que procede aplicar a las extensiones horarias convenidas entre un profesional de la educación dependiente de una Corporación Municipal y esta última, vigente al mes de diciembre, cumpliéndose los demás requisitos legales previstos al efecto, la prórroga de dicha extensión por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente.

El referido dictamen señala, como fundamento de su conclusión, que el período de interrupción de las actividades escolares, generalmente los meses de enero y febrero, corresponde al feriado del docente, por lo que aplicando los principios generales que inspiran nuestro ordenamiento jurídico laboral, que durante dicho lapso deben disfrutar de igual remuneración como si estuvieran laborando y que, en la situación en análisis, corresponde a la percibida en el mes inmediatamente anterior a aquel en que se inicia el feriado, vale decir, diciembre, debe incluir obviamente la de la respectiva extensión horaria.

De ello se sigue, entonces, que las extensiones horarias vigentes al mes de diciembre, cumpliéndose los demás requisitos legales previstos al efecto, se prorrogan por los meses de enero o febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente.

En nada altera la conclusión anterior lo sostenido reiteradamente por este Servicio en orden a que las extensiones horarias constituyen una modificación temporal de la carga horaria que emana del acuerdo de voluntad de las partes contratantes, toda vez que éste no puede vulnerar un derecho básico, mínimo e irrenunciable como es el feriado, en particular, la remuneración que procede percibir durante el mismo, a la luz del artículo 5° del Código del Trabajo, aplicable al personal afecto al Estatuto Docente en virtud de lo dispuesto en el artículo 71 del último cuerpo legal.

Sostener lo contrario determinaría que el profesional de la educación en el período de interrupción, vale decir, durante su feriado, vería disminuida efectivamente su remuneración en el porcentaje que representa el incremento de su carga horaria producto de la extensión horaria.

Finalmente, cabe destacar que el dictamen en análisis reconsidera la doctrina contenida en dictamen 1688/76 de 23.04.04.

## **LA PRÓRROGA POR ENERO Y FEBRERO EN LOS CONTRATOS DE PLAZO FIJO Y DE REEMPLAZO**

El artículo 41 bis, del Estatuto Docente, introducido por el artículo 12 letra b) de la Ley 19.993 de 12.04.2004, los profesionales de la Educación con contrato vigente al mes de diciembre, tienen derecho a que el contrato de trabajo se prorrogue por enero y febrero o por el periodo que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicio para la Corporación de Educación Municipal. La Dirección del Trabajo ya se había pronunciado en su jurisprudencia administrativa que tal prórroga era procedente al tenor de lo dispuesto en el artículo 75 del Código del Trabajo (aplicada supletoriamente conforme al artículo 71 del Estatuto Docente), norma que establece que cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos en el mismo establecimiento.

## **¿PUEDE EL EMPLEADOR MODIFICAR UNILATERALMENTE LA JORNADA DE TRABAJO?**

La Corporación Educacional o el Municipio pueden suprimir parcialmente horas a los titulares, siempre y cuando ello sea necesario como consecuencia de una adecuación de la dotación docente, en los términos previstos en el artículo 22 del Estatuto Docente, esto es, por variación en el número de alumnos del sector municipal de una comuna, modificaciones curriculares, cambios en el tipo de educación, fusión de establecimientos educacionales o reorganización de la entidad de administración educacional. Todas las modificaciones, excepto aquellas realizadas por motivos de reorganización, deben estar basadas en razones técnico-pedagógicas.

Para modificar unilateralmente la jornada de trabajo del docente se encuentra contemplada en el artículo 77 en relación con el artículo 22 de la ley 19.070. La corporación o el Municipio pueden suprimir parcialmente horas a los titulares, siempre y cuando ello sea necesario como consecuencia de una adecuación de la dotación docente en los términos previstos en el artículo 22 del Estatuto Docente, esto es, por variación en el número de alumnos del sector municipal de una comuna, modificaciones curriculares, cambios en el tipo de educación, fusión de establecimientos educacionales o reorganización de la entidad de administración educacional. Dichas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deben estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. Con todo, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen, excepto por motivos de reorganización, deben estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.

## **¿UN CONTRATO A PLAZO FIJO PUEDE PASAR A SER INDEFINIDO EN EL SECTOR MUNICIPAL?**

No resulta jurídicamente procedente aplicar las normas relativas a la transformación de un contrato de plazo fijo en contrato de duración indefinida a aquellos suscritos por profesionales de la educación, dependientes de una Corporación Municipal, que tengan la calidad de contratados. Ello por cuanto, aplicar el efecto jurídico previsto en los incisos 1° y 2° del numerando 4° del artículo 159

del Código del Trabajo, relativo a la transformación de los contratos de plazo fijo en contratos de carácter indefinido a los suscritos por docentes dependientes de una Corporación Municipal, que tengan la calidad de contratados, no sería procedente, atendido que los servicios de un contratado son intrínsecamente de carácter transitorio o temporal, de duración

## ¿CÓMO SE CONFIGURA UN CONTRATO DE REEMPLAZO?

El artículo 70 del Decreto Supremo N° 453, de 1991, que aprobó el reglamento de la ley 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación, establece que los docentes desempeñan un contrato de reemplazo cuando prestan servicios en un establecimiento para suplir a otro docente titular que no puede desempeñar su función cualquiera sea su causa y mientras dure su ausencia. El contrato de reemplazo debe contener, además de las estipulaciones mínimas que señala el art. 29 del Estatuto Docente, el nombre del docente que se reemplaza y la causa de la ausencia.

## DOCENTE CONTRATADO O A CONTRATA

Son aquellos que desempeñan labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.

Lo dispuesto en el art. 25 inciso 3 del Estatuto Docente, contratados o a contrata son aquellos que desempeñan labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares. Para ingresar a la carrera docente o dotación, respecto de los a contrata, basta el mero acuerdo de las partes contratantes. La Dirección del Trabajo ha establecido mediante dictamen 150/01, de 10.01.94, que la incorporación de un docente a un establecimiento educacional no puede producirse por nominación, sino únicamente a través de su ingreso a la dotación docente, en calidad de titular, a través de concurso público o bien como contratado.

## ¿QUÉ SE ENTIENDE POR LABORES DOCENTES TRANSITORIAS, EXPERIMENTALES, OPTATIVAS, ESPECIALES O DE REEMPLAZO DE TITULARES?

Según lo dispuesto en el artículo 70 del Decreto N° 453, de 1991:

- ✓ Labores docentes transitorias: Son aquellas que requieren el nombramiento de un profesional de la educación sólo por un determinado período de tiempo, mientras se designe a un titular, o mientras sean necesarios sus servicios.
- ✓ Labores docentes experimentales: Son aquellas que tienen por objeto aplicar un nuevo plan de estudio o una nueva metodología o un nuevo material didáctico o audiovisual por un tiempo determinado y cuyo resultado debe evaluarse desde un punto de vista técnico-pedagógico.
- ✓ Labores docentes optativas: Son aquellas que se desempeñan respecto de asignaturas o actividades que tengan tal calificación en los planes de estudio.
- ✓ Labores docentes especiales: Son aquellas que tienen por objeto desarrollar ciertas actividades pedagógicas no permanentes que no se encuentran entre aquellas descritas precedentemente.

- ✓ Labores docentes de reemplazo: Son aquellas que tienen por objeto suplir a un docente titular que no puede desempeñar su función, cualquiera que sea la causa y mientras dure su ausencia.

## TITULARIDAD DOCENTE, MODIFICACIÓN A PARTIR DE LA LEY N° 21.152

### LEY N° 19.648

"Artículo único.- Concédase, por única vez, la calidad de titulares de la dotación docente dependiente de un mismo Municipio, Corporación Educacional Municipal o Servicio Local de Educación a los profesionales de la Educación Parvularia, básica o media que, al 31 de julio de 2018, se encontraran incorporados a ella en calidad de contratados y que se hayan desempeñado como docentes de aula en la misma durante, a lo menos, **tres años continuos o cuatro años discontinuos**, por un mínimo de **veinte horas cronológicas de trabajo semanal**. La titularidad de las horas a contrata operará sólo respecto de aquellas contratadas en aula y sus correspondientes horas no lectivas."

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### PROCESO DE ACREDITACIÓN DE IDONEIDAD PARA EJERCER LA DOCENCIA

1. Por este medio hago constancia de mi aceptación a participar en un proceso de evaluación de mis antecedentes para iniciar los trámites de Autorización para ejercer Docencia de acuerdo al Decreto N° 352 del año 2004
2. He recibido y comprendido la información que se me ha brindado y manifiesto mi total conocimiento de las normas que rigen el proceso de reclutamiento y selección de RRHH.
3. Doy mi conformidad para que aceptar el contrato previa autorización del Mineduc y en caso de rechazo, quedo desvinculado por el artículo 160 N° 7, por no cumplir con la documentación requerida para cumplir con el contrato.

---

Nombre, Rut y firma del postulante

## COMO EJERCER PROFESIONALMENTE EN EDUCACIÓN.

Actualmente hay mucho desconocimiento con respecto a cómo contratar extranjeros, pocos directores (Sostenedores) saben que el Ministerio te puede autorizar a ejercer sin la revalidación y apostilla. Se debe poseer RUT. Así que en la mayoría de los casos te piden la Apostilla de Títulos y Grados del país de origen

Legalmente el Ministerio de Educación Chileno (Mineduc), nos permite ejercer hasta un lapso de 5 años sin necesidad de revalidar. Pero para obtener este permiso se debe hacer una serie de Trámites. Al respecto extraemos de la página: <https://www.ayudamineduc.cl/ficha/autorizacion-del-ejercicio-docente>.

### Descripción:

El Ministerio de Educación podrá autorizar el ejercicio docente cuando hay “carencia de docente idóneo”, entendiéndose por idóneo docente titulado para ejercer en el nivel de enseñanza y en subsector o asignatura y cuando se trate de reemplazar vacancias o ausencias de docentes producidas dentro del año escolar. De acuerdo al artículo 9º del Decreto 352, se entenderá que existe carencia de docentes de aula en las siguientes situaciones:

- ✓ Cuando no se encuentre inscrito ningún docente titulado o habilitado en el nivel o especialidad de enseñanza de que se trate en el Rol del Postulante; Cuando ninguno de los inscritos desee ejercer docencia en el establecimiento educacional de que se trate;
- ✓ Cuando se hubiere hecho un llamado por parte del sostenedor del establecimiento para llenar los cargos vacantes a través de, a lo menos, una publicación en un diario de circulación nacional, sin que se presente ningún interesado que cumpla con lo requerido en el llamado.

La autorización para ejercer docencia se otorgará preferentemente a quienes poseen título docente en una especialidad o nivel diferente o a quienes posean certificados de validación o competencias indiscutibles para ejercer docencia (art. 10º Decreto N° 352).

También para estos efectos, podrá otorgarse autorización para ejercer docencia de aula al o la solicitante que esté en situaciones señaladas, en orden de prioridad en el artículo 11º del Decreto N° 352 para cada nivel de enseñanza.

A las personas que hubieren obtenido el título en el extranjero en países con los cuales no existan tratados o convenios vigentes.

Se autorizará dicho ejercicio transitoriamente, **hasta por un lapso de cinco (5) años**, y a fin de que la persona valide sus estudios a través de las Universidades en los casos en que éstos puedan impartir carreras de pedagogía, estatales o reconocidas oficialmente. En todo caso, el postulante deberá poseer título de profesor o técnico en educación debidamente legalizado y dominio del idioma español, salvo que se trate de la enseñanza de un idioma extranjero.

### Procedimiento

Todas las solicitudes para autorizar el ejercicio de la función se realizarán a través de [www.comunidadescolar.cl](http://www.comunidadescolar.cl), en un formulario “online”, que cada sostenedor deberá completar con la información que allí se solicita.

Previo a otorgar la autorización, el SEREMI debe certificar la carencia de profesores titulados en la localidad de que se trate. Se entiende que no hay profesores disponibles cuando:

- ✓ No se encuentre inscrito en el Rol de Postulantes ningún profesor titulado o habilitado en el nivel o especialidad que se requiere.
- ✓ Ninguno de los inscritos desea ejercer docencia en el establecimiento que ofrece la vacante; y Previo llamado público para llenar el cargo en un periódico de circulación nacional, realizado por el sostenedor, no se presente ningún interesado.
- ✓ Una vez otorgada la autorización, se procede a inscribir a la persona autorizada en el Registro del Nivel Nacional y en el Registro de Autorizaciones Docentes.
- ✓ En caso que la necesidad de reemplazar la falta de docentes se produzca durante el año escolar, no es necesario el llamado público para autorizar el ejercicio docente.

**La solicitud deberá contener los siguientes antecedentes y documentos:**

- ✓ Nombre completo, cédula de identidad, domicilio y certificado de antecedentes de la persona para la que se pide la autorización.
- ✓ Nombre, dirección, número de teléfono y Rol Base de Datos (RBD) del establecimiento educacional.
- ✓ Nivel, modalidad, curso y asignatura donde ejercerá la docencia de aula.
- ✓ Ejemplar del diario de circulación nacional o copia en que conste la publicación a la que se refiere el artículo 9º, inciso tercero letra c).
- ✓ Título profesional o técnico o estudios realizados, según los casos.
- ✓ Plazo por el que se solicita la autorización.
- ✓ Demás antecedentes que el solicitante estime necesarios.

**Resumen:**

Para obtener el permiso autorizado por el Ministerio de Educación debes tener los siguientes documentos:

**¿Qué necesito para hacer el trámite?**

- ✓ Certificado de título original o fotocopia legalizada y apostillado en el país de origen
- ✓ Certificado de antecedentes para fines especiales. (Se solicita en Registro Civil)
- ✓ Consulta de inhabilidades para trabajar con menores. Lo imprimes por: <https://inhabilidades.srcei.cl/ConsInhab/consultainhabilidad.do>
- ✓ Recorte de publicación en un diario de circulación nacional o constancia del rol del postulante. En caso de ausencia o vacancia durante el año escolar, constancia del rol del postulante, sin que sea menester la publicación del diario de circulación nacional.
- ✓ Copia de licencia media.

## JORNADAS DOCENTES DE ACUERDO A LOS ARTÍCULOS 69 Y 80 DEL ESTATUTO DOCENTE

Que cabe tener presente lo dispuesto por el artículo segundo transitorio de la Ley N° 20.903 que dispuso que: "La disminución de horas lectivas de la función docente establecida en los artículos 69 y 80 del decreto con fuerza de ley N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, entrará en vigencia el año escolar 2019. El año escolar 2017, las horas de docencia de aula establecidas en los artículos 69 y 80 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, para una jornada de 44 horas, no podrá exceder de 30 horas con 45 minutos, excluidos los recreos. Para el caso de los establecimientos que funcionen en régimen de Jornada Escolar Completa Diurna, las horas de docencia de aula establecidas en los artículos 69 y 80, para una jornada de 44 horas, no podrán exceder de 30 horas con 45 minutos, excluidos los recreos".

La docencia de aula semanal para los docentes que se desempeñen en establecimientos educacionales que estén afectos al régimen de Jornada Escolar Completa Diurna, no podrá exceder de las 28 horas con 30 minutos excluidos los recreos, cuando la jornada contratada fuere igual a 44 horas semanales. El horario restante será destinado a actividades curriculares no lectivas. Cuando la jornada contratada fuere inferior a 44 horas semanales e igual o superior a 38 horas semanales, el máximo de clases quedará determinado por la proporción respectiva

Asimismo, el artículo cuarto transitorio dispuso que: "en los establecimientos educacionales que tengan una concentración de alumnos prioritarios igualo superior al 80%, los sostenedores deberán disponer para los profesionales de la educación que se desempeñen en los niveles 1°, 2°, 3° o 4° año de Educación Básica, una jornada semanal docente de un máximo de 26 horas y 15 minutos, excluidos los recreos, destinadas a la docencia de aula, para una designación o contrato por 44 horas, o la proporción que corresponda".

Que como se indicó anteriormente, "Un porcentaje de a lo menos el 40% de las horas no lectivas estará destinado a las actividades de preparación de clases y de evaluación de aprendizajes, así como también a otras actividades profesionales relevantes para el establecimiento que sean determinadas por el director, previa consulta al Consejo de Profesores"; es decir, el legislador priorizó de forma especial este tipo de actividades para ser realizadas en horas no lectivas (habiéndolas también priorizado en el concepto anteriormente señalado). Efectivamente, queda más que claro que se requiere potenciar justamente este tipo de actividades en las horas no lectivas, para lo cual se reservó un 40% del total de estas horas, que ya son pocas.

Es decir, el legislador reserva un poco más de 6 horas en el mes para que efectivamente se desarrollen las actividades de preparación de clases y de evaluación de aprendizajes, sin perjuicio que el director pueda distribuir un número de horas mayor. Sin embargo, la ley deja abierta una cláusula indeterminada, que afecta a esta reserva, dado que dentro de este 40%, que ya es bajo, agrega que pueden destinarse horas para "otras actividades profesionales relevantes para el establecimiento que sean determinadas por el director, previa consulta al Consejo de Profesores".

lo anterior genera un desmedro de la actividad más propia de las horas no lectivas, que precisamente delineó el legislador sin darle mayor protección. Si bien se genera una reserva del 40% a favor de las actividades de preparación de clases y de evaluación de aprendizajes, se mezcla con otras que puedan ser determinadas por el director (previo acuerdo del Consejo de Profesores). Asimismo, el número de horas no lectivas desarrolladas en el mes no es lo más adecuado para una docencia plenamente eficaz para el aprendizaje de los niños, niñas y adolescentes de los establecimientos educacionales del país, estando pendiente un posible aumento de estas horas (artículo tercero transitorio de la Ley N° 20.903 prevé una posible alza)

## INDICACIONES DE LA DT, RESPECTO A CONTRATOS CON CARGO A LA LEY SEP

- 1) Los profesionales de la educación contratados para desempeñar labores docentes en establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N°2, de 1998, de Educación, vinculadas al Plan de Mejoramiento Profesional, financiado con cargo a la Subvención Escolar Preferencial "SEP", al estar regidos por el Estatuto Docente, pueden celebrar con el sostenedor, un contrato indefinido, a plazo fijo o, de reemplazo, en las condiciones previstas en la letra d) del artículo 79 del referido cuerpo legal.
- 2) El contrato de un docente contratado con cargo a la Subvención Escolar Preferencial "SEP", que haya durado más de seis meses continuos con un sostenedor del sector particular subvencionado y que termine en el transcurso del mes de diciembre, se entenderá prorrogado por el sólo ministerio de la ley, por los meses de enero y febrero del respectivo año.
- 3) El feriado de los docentes del sector particular subvencionado, contratados para realizar labores docentes relacionadas con el Plan de Mejoramiento Profesional, será el período de interrupción de las actividades escolares o el que medie entre el término del año escolar y el inicio del siguiente, de acuerdo a lo previsto en el artículo 41 del Estatuto Docente.
- 4) El sostenedor de un establecimiento educacional del sector particular subvencionado, debe dar aviso de término de los contratos de trabajo de los profesionales de la educación vinculados a la Subvención Escolar Preferencial "SEP", en los plazos establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo.
- 5) Los docentes contratados para realizar talleres, que no son requisito de promoción del alumno como, asimismo, para ejecutar actividades curriculares no lectivas, sin considerar aula, ambos, considerados dentro del Plan de Mejoramiento Profesional, quedan regidos por el Estatuto Docente, por ser funciones docentes.
- 6) La doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N°4127/69, de 16.09.2010, surte todos sus efectos desde la fecha en que fue emitida.

### C.- SECTOR PARTICULAR PAGADO

#### JORNADA ORDINARIA MÁXIMA DE LOS DOCENTES DE ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES PAGADOS

El Estatuto Docente regula la jornada ordinaria semanal de trabajo de los docentes del sector particular en el artículo 80, estableciendo que la misma no puede exceder de 44 horas cronológicas semanales. Sin embargo, el artículo 3° del mismo cuerpo legal, dispone que a los profesionales de la educación que laboran en colegios particulares pagados, no les es aplicable el referido artículo 80, de manera tal que con relación a esta materia debe recurrirse a las disposiciones que al respecto se contemplan en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo. Así lo ha señalado la Dirección del Trabajo, entre otros, en dictámenes 4157/247, de 12.08.93 y 6389/373, de 17.11.93. Conforme a ello, la jornada ordinaria máxima que un docente del sector particular pagado puede convenir con su empleador es de 45 horas semanales, cualquiera sea la naturaleza de las funciones encomendadas,

sea la docente propiamente tal, la docente directiva o bien la técnico-pedagógica. Ahora bien, atendido que los profesionales de que se trata, tal como ya se dijera, quedan afectos a la jornada ordinaria normal que se consagra en el Código del trabajo, no resulta procedente aplicar a su respecto, la división de la función docente en docencia de aula y actividades curriculares no lectivas pudiendo, entonces, destinarse el total de la jornada del profesional de la educación a docencia de aula, sin perjuicio de lo que las partes puedan convenir al respecto.

### **Ordinario 116**

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

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

Vigencia	Jornada ordinaria semanal
26.04.2024	44
26.04.2026	42
26.04.2028	40

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

## **CAUSALES DE DESPIDO APLICABLES A LOS DOCENTES DE ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES PAGADOS**

Respecto de la terminación de los servicios, los docentes que prestan servicios en establecimientos particulares pagados se rigen por las normas contempladas en los artículos 159 y siguientes del Código del trabajo en materia de causales, comunicaciones y formalidades. Sin perjuicio de lo expuesto, tratándose de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, es decir, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, el Estatuto Docente ha establecido formalidades especiales que se consignan en el inciso 1° del artículo 87 de la ley 19.070, que dispone:

*"Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle, además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo Código, otra 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". El inciso 2° del referido artículo señala: "El empleador podrá poner término al contrato por la causal señalada en el inciso primero, sin incurrir en la obligación precedente, 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 tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente".*

## II.- SECTOR ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley 19.464, se entiende por asistente de la educación a aquellos trabajadores que desarrollen las siguientes funciones: a) de carácter profesional, que es aquella que realizan los profesionales no afectos al Estatuto Docente, para cuyo desempeño deberán contar con el título respectivo; b) de paradocencia, que es aquella de nivel técnico, complementaria a la labor educativa, dirigida a desarrollar, apoyar y controlar el proceso de enseñanza-aprendizaje, incluyendo las labores administrativas que se lleven a cabo en las distintas unidades educativas. Para el ejercicio de esta función deberán contar con licencia media y, en su caso, con un título de nivel técnico otorgado por un establecimiento de educación media técnico-profesional o por una institución de educación superior reconocida por oficialmente por el Estado, y c) de servicios auxiliares, que es aquella que corresponde a las labores de cuidado, protección y mantención de los establecimientos, para cuyo desempeño se deberá contar con licencia de educación media.

Los Asistentes de la Educación, es toda persona que cumple funciones en Establecimientos Educativos y se rigen por El Código del Trabajo, independiente a lo que establece el Estatuto Ley 21109 para Servicios Locales y Municipales y de manera muy acotado, solo en 4 artículos para el sector subvencionado.

Entonces, es importante precisar que:

1. Con anterioridad a la aplicación de la Ley N°21.152, si el contrato de trabajo del asistente de la educación concluía antes del término del año laboral vigente le correspondía recibir el pago del feriado proporcional, beneficio establecido en el artículo 73 del Código del Trabajo, pese a encontrarse afecto en materia de feriado por lo dispuesto en el artículo 74 del mismo cuerpo legal.
2. El feriado de los asistentes de la educación que desempeñan sus funciones en un establecimiento particular subvencionado regido por el D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, se encuentra regulado por el artículo 41 de la Ley N°21.109, sin que resulten aplicables las disposiciones del Código del Trabajo que se refieren al feriado proporcional y progresivo.
3. La normativa actual que regula el feriado de los asistentes de la educación que prestan servicios en establecimientos particulares subvencionados regidos por el D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, contenida en el artículo 41 de la Ley N°21.109, no considera la posibilidad de compensar en dinero el feriado toda vez que se trata de un derecho laboral de carácter irrenunciable.

### ORD. N°1455 del 13-may-2021, DT (sobre sector subvencionado)

- 1) Los acuerdos de las partes sobre el derecho a colación, pactados en forma previa a la entrada en vigencia del artículo 39 de la Ley N°21.109 para los asistentes de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados, deben mantenerse en los mismos términos, en la medida que supongan para los trabajadores un beneficio mayor que el establecido en la ley.
- 2) No existe obligación legal de registrar en el respectivo sistema de control de asistencia el tiempo destinado a colación, sin perjuicio del derecho que asiste al empleador de incorporar tal obligación en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad.
- 3) El legislador no estableció formalidades para el llamado a cumplir labores esenciales durante el feriado, establecido en el inciso 2° del artículo 41 de la ley N°21.109, sin perjuicio de que las partes puedan convenir la manera en que deba realizarse la respectiva comunicación.
- 4) La Dirección del Trabajo, carece de competencia para pronunciarse sobre si determinados hechos podrían configurar causal de terminación de la relación laboral, materia que es facultad privativa de los tribunales de justicia.
- 5) No es posible hacer una calificación en abstracto de las labores esenciales a que pueden ser llamados los asistentes de la educación durante el feriado, toda vez que ellas dependen de la necesidad de cada establecimiento educacional.
- 6) Los días trabajados por los asistentes de la educación durante el feriado, por haber sido llamados a cumplir labores esenciales, no pueden ser compensados en dinero, debiendo otorgarse otros días de descanso durante el año, en la época en que acuerden las partes.
- 7) El feriado de los asistentes de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados está regulado exclusivamente por la norma especial del artículo 41 de la ley N°21.109, sin que resulten aplicables el feriado progresivo y proporcional del Código del Trabajo.

## III.- ASPECTOS FUNDAMENTALES FRENTE A DESVINCULACIONES EN EDUCACION

**¿Cómo se realiza la ratificación de un finiquito de trabajo?** 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 extrabajador o extrabajadora y su ex empleador o ex empleadora.

Si el trámite se hace en:

- ✓ **Inspecciones del Trabajo:** el ex empleado, e empleadora, extrabajadora o extrabajador 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 ex empleado o e empleadora con su Clave Única en el portal Mi DT, quien elaborará la propuesta de finiquito laboral electrónico para que, posteriormente, el extrabajador o extrabajadora ingrese a la plataforma con su Clave Única y la acepte (con o sin reserva de derechos) o la rechace.

**Importante:**

El trámite de finiquito laboral electrónico permite al extrabajador o extrabajadora recibir, por regla general, el pago directamente en su cuenta bancaria. El expleado o ex empleadora no podrá pagar en cuotas.

Si el extrabajador o extrabajadora no está de acuerdo con una o más disposiciones del finiquito propuesto por el expleado o ex 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 expleado o ex 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. En este caso, el expleado o ex empleadora deberá poner a disposición el finiquito y su pago al extrabajador o extrabajadora dentro de los plazos establecidos en el artículo 177 del Código del Trabajo.

Los extrabajadores, extrabajadoras, ex empleadoras y ex empleados 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.

## **IV.- OTRAS CONSIDERACIONES LEGALES DE LA EDUCACION EN CHILE**

### **¿CUÁL ES LA JORNADA ORDINARIA SEMANAL MÁXIMA QUE SE PUEDE CONVENIR PARA UN DOCENTE?**

De conformidad con lo establecido en el artículo 80 de la ley 19.070, Estatuto Docente, la jornada semanal de trabajo de los profesionales de la educación del sector particular subvencionado no puede exceder de 44 horas cronológicas para un mismo empleador. La docencia de aula del docente no puede exceder de 28 horas y 30 minutos, excluido los recreos y el horario restante debe ser destinado a labores curriculares no lectivas. Finalmente cabe señalar que cuando la jornada de trabajo contratada fuere inferior a 44 horas semanales, el máximo de clases queda determinado por la proporción respectiva. De esta manera, la jornada laboral del docente debe estar distribuida de forma que, a lo más, el 65% de ella esté destinada a la docencia de aula, correspondiendo el resto a las actividades no lectiva, de las cuales los recreos no son parte de ella a excepción cuando el colegio tiene 80% de vulnerabilidad de 1° a 4° año básico, cuya proporción es de 60/40%.

### **¿CUÁL ES EL LÍMITE DE HORAS DIARIAS PUEDE LABORAR UN DOCENTE?**

La Dirección del Trabajo ha establecido en su jurisprudencia administrativa, en ordinario 1366, de 08.04.03, que la jornada ordinaria máxima que diariamente puede laborar los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes del sector particular no puede exceder de 10 horas. Tal pronunciamiento está fundado en que los docentes de que se trata están afectos a las normas del Código del Trabajo, en todas aquellas materias que no han sido

expresamente reguladas en el Estatuto Docente, en particular, en el Título IV que trata el contrato de trabajo de los docentes de dicho sector. Considerando que dicho título no contiene disposiciones relativas a la distribución de la jornada ordinaria diaria máxima de trabajo de dicho personal, se hace aplicable el inciso 2° del artículo 28 del Código del Trabajo, que establece un máximo a laborar de diez horas por día, independientemente del régimen de jornada semanal a que se encuentren afectos los docentes, vale decir, la consignada en el artículo 80 del Estatuto Docente, de 44 horas semanales para los que laboran en establecimientos particulares subvencionados o la establecida en el artículo 22 del Código del Trabajo, de 44 horas para los docentes que prestan servicios en establecimientos educacionales particulares pagados y técnicos-profesionales de acuerdo al D.L. N° 3.166, de 1980.

## **¿PUEDE EL EMPLEADOR ESTABLECER UNILATERALMENTE EXTENSIONES HORARIAS A LA JORNADA DE UN DOCENTE?**

Toda vez que el Estatuto Docente nada dice en relación con los aumentos de la carga horaria, debe recurrirse a las normas del Código del Trabajo que se aplican supletoriamente. Este cuerpo normativo establece que la relación laboral entre un empleador y el trabajador es única, es decir, no es posible la existencia simultánea de dos o más contratos entre las partes. De esta forma, si el docente tiene un contrato con una determinada carga horaria, la extensión de la misma no da origen a un contrato adicional, sino que importa la modificación del contrato único que existe entre las partes. Ahora bien, de conformidad con lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 5° del Código del Trabajo el contrato se puede modificar de común acuerdo en todas aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente. Así las cosas, el empleador y el docente pueden en virtud del principio de la autonomía de la voluntad acordar modificar la carga horaria, dentro de los límites legales. De esta forma las extensiones horarias constituyen una modificación del contrato de trabajo en lo que se refiere a la duración de la jornada de trabajo, modificación que debe constar en el reverso del contrato o en un anexo al mismo, firmado por las partes. Finalmente, cabe agregar que las señaladas modificaciones producen los efectos en los términos que las partes la han convenido, de manera que si las mismas han sido circunscritas a un plazo determinado, significa que a su vencimiento el docente quedará afecto, nuevamente, a la jornada laboral convenida antes de la respectiva modificación.

## **¿PUEDE EL EMPLEADOR MODIFICAR UNILATERALMENTE LA DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO DE UN DOCENTE?**

Si el docente presta servicios en un establecimiento de educación particular, resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 78 de la ley 19.070, esto es, que la relación laboral, al ser de derecho privado, se rige por las normas del Código del Trabajo en todo aquello que no esté expresamente establecido en el Título IV del Estatuto Docente. Ahora bien, atendido que el Estatuto Docente nada dice con relación a la posibilidad que el empleador pueda modificar la distribución horaria de un docente, debe recurrirse a las normas del Código del Trabajo que se aplican supletoriamente. Este cuerpo normativo establece, en su inciso 3° del artículo 5°, que el contrato de trabajo se puede modificar de común acuerdo en todas aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente. De esta manera, el empleador para alterar la distribución horaria que tiene el docente deberá contar con la aceptación de éste. En el caso que la distribución horaria se haya estipulado en un anexo del contrato con una vigencia del año laboral docente, las partes podrían convenirla para el nuevo año

laboral. Así las cosas, teniendo el docente pactado en su contrato de trabajo una determinada carga horaria, así como su distribución semanal, para alterarla el empleador debe contar con la aceptación del profesional de la educación. Modificarla unilateralmente importa infringir el contrato de trabajo cosa que los Servicios del Trabajo sancionan con multa. Así se ha pronunciado la Dirección del trabajo, entre otros, en dictamen 4023/0198 de 30.10.2001.

## **¿PUEDE EL EMPLEADOR REDUCIR UNILATERALMENTE LA JORNADA DE TRABAJO DE UN DOCENTE?**

Atendido que el Estatuto Docente en la parte pertinente al sector particular no contiene norma sobre la modificación de la jornada de trabajo, debe necesariamente recurrirse a las disposiciones que rigen al respecto, contenidas en el Código del Trabajo, cuerpo legal que se aplica supletoriamente conforme lo dispone el artículo 78 del Estatuto Docente. Al respecto, el inciso 3° del artículo 5° del Código del Trabajo, establece que el contrato individual puede ser modificado, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente. De esta manera, para que el empleador pueda reducir la carga horaria de un docente debe contar con la aceptación de éste, no pudiendo hacerlo en forma unilateral. Es del caso señalar que las cláusulas de todo contrato legalmente celebrado son jurídicamente obligatorias y no pueden ser modificadas sino por consentimiento mutuo o por causas legales. Así las cosas, el trabajador docente que vea alterado su contrato en forma unilateral pueden denunciar tal circunstancia en la Inspección del Trabajo respectiva. Finalmente, cabe agregar que las partes, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, pueden acordar modificar la carga horaria, dentro de los límites legales, pudiéndose convenir una supresión parcial de horas y el pago de una indemnización parcial proporcional al número de horas que deja de desempeñar el docente. Así se ha pronunciado la Dirección del Trabajo, entre otros, en dictamen 0231/014 de 21.01.2002.

## **¿PUEDE EL EMPLEADOR DISPONER QUE EL DOCENTE REALICE ACTIVIDADES DESTINADAS A CUIDAR A LOS ALUMNOS DURANTE EL RECREO?**

El inciso 2° del artículo 129 del Decreto N° 453, de 1992, del Ministerio de Educación, reglamentario del Estatuto Docente, establece que la docencia de aula semanal no podrá exceder de 28 horas y 30 minutos, excluidos los recreos, cuando el docente hubiere sido designado con una jornada de trabajo semanal de 44 horas cronológicas. El tiempo restante deberá destinarse a actividades curriculares no lectivas. Cada recreo tendrá por regla general una duración de 4 minutos, que podrán acumularse para los efectos de conformar el horario diario de clases. De esta forma, el legislador ha sostenido que el tiempo destinado a recreos si bien es cierto debe ser considerado para los efectos de computar la jornada de trabajo del docente, no lo es menos que el legislador no la ha calificado como actividad curricular no lectiva. Es del caso señalar que el señalado reglamento 453, en su artículo 20, especifica cuáles actividades son curriculares no lectivas, no contemplándose dentro de tal enumeración el tiempo destinado a recreos. Así las cosas, debe concluirse que el período destinado a recreos es de una naturaleza jurídica distinta de las actividades curriculares no lectivas no pudiendo, por ende, ser calificados como tal. Por consiguiente, el referido período de descanso, que es el recreo, no podría ser destinado a la realización de actividades, que como las curriculares no lectivas, o el cuidado de la disciplina del alumnado, no importan un alivio efectivo del trabajo. Así se ha pronunciado la Dirección del trabajo mediante dictamen 3628/216 de 22.07.93.

## **¿CONSTITUYEN ACTIVIDADES NO LECTIVAS LAS CLASES DE REFORZAMIENTO?**

Las clases de reforzamiento a las asignaturas del plan de estudios que pudiera efectuar el docente son horas imputables a las actividades no lectivas por así establecerlo expresamente el artículo 20 del Decreto 453, de Educación, reglamentario del Estatuto Docente, al señalar que son parte de las actividades relacionadas con planes y programas de estudios, por lo cual son con cargo al 25% de la jornada ordinaria del docente. De esta manera, el profesional de la educación no podría negarse a efectuar tales actividades si se encuentran convenidas en el contrato, expresa o tácitamente, si con ellas cumple la jornada ordinaria de las actividades no lectivas.

## **¿PUEDE UN DOCENTE TENER UNA PARTE DE LA JORNADA REGIDA POR EL ESTATUTO DOCENTE EN SU CALIDAD DE TAL Y OTRA PARTE POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN SU CALIDAD DE INSPECTOR DE PATIO?**

Un trabajador que presta servicio en un establecimiento particular subvencionado en labores de inspección de patio, por ejemplo, por 40 horas semanales, no tiene inconveniente legal alguno para asumir docencia por 5 horas en la semana si se encuentra habilitado para ello. Es del caso señalar que, en tal caso, el dependiente estará regido por dos disposiciones legales, por una parte, por el Código del Trabajo respecto de las labores de inspección de patio, y, por otro lado, por el Estatuto Docente por las labores de docencia. Es del caso señalar que podrá adicionar a sus funciones habituales las de docencia si el trabajador es un profesional de la educación o se encontrare habilitado por el Ministerio de Educación para ejercer la función. Con todo, debe tenerse presente que al establecerse las horas ordinarias que trabajará sujetas al Código citado y al Estatuto mencionado, no podrá sobrepasarse el máximo de la jornada establecida en los referidos cuerpos normativos, esto es, 45 y 44 horas respectivamente. Ahora bien, siguiendo con el ejemplo dado, si el profesional de la educación cumple funciones de inspección con una jornada de 40 horas semanales que equivalen a un 88,88% de la jornada máxima que puede cumplir en tal calidad, sólo podría destinar a labores docentes el porcentaje restante, esto es, 11,12% que corresponde a 4 horas 53 minutos, sin perjuicio de que este tiempo debe, necesariamente, dividirse en un 75% para docencia de aula y un 25% para labores curriculares no lectiva, proporción que se infiere del artículo 80 del estatuto Docente. Finalmente, es dable señalar que tal distribución de jornada de trabajo tendrá incidencia en la remuneración (valor hora cronológica de docente, remuneración total mínima, etc.) y en la duración del feriado anual, que en el caso en análisis será de 13,3 días hábiles para la función de inspección de patio y de 6,5 días seguidos para la función de docencia.

## **¿LOS DOCENTES DE ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS TIENEN DERECHO AL PAGO DEL FERIADO PROPORCIONAL?**

El artículo 78 de la ley 19.070, Estatuto Docente, prescribe que las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular 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 establecido en el Título IV de dicha ley. Por su parte, el inciso

final del artículo 80 del Estatuto Docente, norma que resulta aplicable sólo a los docentes del sector particular subvencionado, señala que el personal docente hará uso de su feriado legal de acuerdo a las normas establecidas en el artículo 41 de la referida ley, norma que a su vez establece que para los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Ahora bien, no conteniendo la norma legal citada precedentemente regla alguna sobre el feriado en proporción del tiempo trabajado, como sí se contiene en el Código del Trabajo que se aplica a los docentes del sector particular pagado, no existe el derecho a exigir el beneficio de la indemnización por feriado si el contrato terminara antes de la llegada del período de interrupción de las actividades escolares que da derecho al descanso anual.

## **¿EN QUÉ OPORTUNIDAD SE PUEDE HACER USO DEL FERIADO ANUAL?**

El artículo 41 de la ley 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, establece que, para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas.

Es del caso advertir que tal disposición se aplica a los docentes que laboran en establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme se dispone en el artículo 80 del Estatuto Docente. De lo señalado anteriormente se desprende que el feriado legal de los docentes está vinculado al período de interrupción de las actividades escolares, razón por la cual dichos dependientes no pueden impetrar este beneficio en una época distinta al de la interrupción. Es del caso señalar que las normas especiales del Estatuto Docente no contemplan posibilidad alguna de suspender o trasladar el ejercicio de este beneficio.

**FUENTE:** Documentos de uso público, web del Ministerio del Trabajo y Dirección del Trabajo.

## 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 AGOSTO 2025**

### **AGOSTO MES DE EVALUACIONES SOBRE LOS RRHH EXISTENTES Y SUS PROCEDIMIENTOS PARA LA DESVINCULACIÓN DOCENTE POR NECESIDADES DE LA EMPRESA EN EL MES DE DICIEMBRE**

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 tendrá derecho a percibir si dicho contrato expira el 28 de febrero de 2026.

Para proceder a la desvinculación de los RRHH especialmente Docentes, tenemos que tener a la vista el Estatuto Docente y el Código del Trabajo, siendo lo más apropiado para su interpretación en cuanto a los articulados y la revisión cuidadosa de dictámenes y jurisprudencias.

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 reconocidos por el Ministerio de Educación, quienes además reciben aportes por conceptos de subvención escolar, agrupados en Fundaciones o Corporaciones sin fines de lucro, por ende 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 y profesoras de Chile, 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; respecto de las demás causales de terminación de la relación laboral, se debe consultar el Código del Trabajo para establecer los lineamientos del legislador.

Ahora bien, es importante revisar el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo que 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 de acuerdo al Código. 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. Entonces, 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, otra 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, para todos los efectos el 28 de febrero antes del inicio del nuevo año lectivo.



En resumen, 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. La importante, que la carta de desvinculación en modalidad certificada, enviada al domicilio del profesional, debe ingresar a correos de Chile, como último plazo el día 28 de diciembre de cada año, cobrando especial importancia el comprobante o vóucher a la hora de existir un reclamo por parte del profesional y una posterior conciliación.

Importante a considerar, si el empleador que haya invocado la causal del artículo 161 del Código del Trabajo o 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. Tal vez, algo no consignado como información relevante, es que el RR.HH. a reemplazar para el nuevo año lectivo, no es viable mientras no firme el finiquito el profesional a desvincular, o dicho de otro modo, es muy peligroso adelantar el año escolar para ganar interferidos, donde no puedo contratar un nuevo profesional, estando vigente aun el año lectivo anterior que finaliza el 28 de febrero, que podría traer algunas consecuencias graves, contrato un nuevo RRHH y por otro lado, ante un reclamo tener que reincorporar al profesional que fue desvinculado en su momento, cumpliendo con los procesos, pero desafortunadamente con un mal cierre.

Es de vital importancia considerar que los Docentes y Asistentes, no les asiste el pago de vacaciones proporcionales y tampoco a los días progresivos del feriado anual considerado por el Código del Trabajo. El artículo 78 del Estatuto Docente, prescribe que las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular 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 establecido en el Título IV de dicha ley. Por su parte, el inciso final del artículo 80 del Estatuto Docente, norma que resulta aplicable sólo a los docentes del sector particular subvencionado, señala que el personal docente hará uso de su feriado legal de acuerdo a las normas establecidas en el artículo 41 de la referida ley, norma que a su vez establece que para los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Ahora bien, no conteniendo la norma legal citada precedentemente regla alguna sobre el feriado en proporción del tiempo trabajado, como sí se contiene en el Código del Trabajo que se aplica a los docentes del sector particular pagado, no existe el derecho a exigir el beneficio de la indemnización por feriado si el contrato terminara antes de la llegada del período de interrupción de las actividades escolares que da derecho al descanso anual.

Para mayor información, se puede revisar el Ordinario 147, fechado el 10 de enero de 2018, emitido por el Departamento Jurídico de la Unidad de Dictámenes de la Dirección del Trabajo.

Fuente: DFL 1 Ministerio del Trabajo y Estatuto Docente

Fuente: Estatuto Docente y dictámenes DT

## VI.- 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

<b>TOTAL, A PERCIBIR DE BRP</b>	<b>126.670.-</b>	<b>128.190</b>	<b>129.010</b>
---------------------------------	------------------	----------------	----------------

**NOTA:** El Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas validará los valores de la Bonificación de Reconocimiento Profesional (BRP) de acuerdo al reajuste del Sector Público para el año 2024-2025.-

<b>REMUNERACIÓN BÁSICA MÍNIMA NACIONAL (RBMN) VALOR HORA CRONOLÓGICA ARTÍCULO 1° LEY 21.724</b>						
	<b>DICIEMBRE 2024 (3%)</b>		<b>ENERO 2025 (1,2%)</b>		<b>JUNIO 2025 (0,64%)</b>	
<b>EDUCACIÓN BÁSICA</b>	<b>\$ 18.978.-</b>	<b>\$835.032.-</b>	<b>\$ 19.206.-</b>	<b>\$845.064.-</b>	<b>\$ 19.329.-</b>	<b>\$850.476.-</b>
<b>EDUCACIÓN MEDIA</b>	<b>\$ 19.968.-</b>	<b>\$878.592.-</b>	<b>\$ 20.208.-</b>	<b>\$889.152.-</b>	<b>\$ 20.337.-</b>	<b>\$894.828.-</b>

Artículo 35° del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, establece el valor mínimo de la hora cronológica fue establecido por el artículo quinto transitorio del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, los cuales se reajustan cada vez y en el mismo porcentaje que se reajusta la Unidad de Subvención Educacional. (Año 2024-2025 es de 4,9%, diferenciado en tres tramos).

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

## **AGUNALDO Y BONOS**

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

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

<b>SEGUNDO</b>	<b>SUPERIOR A \$ 1.025.622.- INFERIOR A \$ 3.396.325.-</b>	<b>\$ 61.552.-</b>
----------------	--	--------------------

**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.

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

**Bono Adicional:** El inciso primero del artículo 13 de la ley de reajuste, concede a los trabajadores beneficiarios del bono de escolaridad, durante el año 2024-2025 una bonificación adicional, por cada hijo que cause este derecho, cuando a la fecha de pago del aludido bono esos funcionarios tengan una remuneración líquida igual o inferior a \$ 1.025.622, la que se pagará con la primera cuota del bono de escolaridad respectivo y se someterá, en lo demás, a las reglas que rigen dicho beneficio.

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

**NOTA:** Los trabajadores a que se refiere el artículo 14 anterior, establece que, durante el año 2025,

sobre una bonificación adicional al bono de escolaridad de \$ 36.427.- por cada hijo que cause este derecho, cuando a la fecha de pago del bono, los funcionarios tengan una remuneración líquida igual o inferior a \$ 1.025.622.-, la que se pagará con la primera cuota del bono de escolaridad respectivo y se someterá en lo demás a las reglas que rigen dicho beneficio.

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

**NOTA:** El Artículo 23, concede, por una sola vez, a los trabajadores de las instituciones mencionadas en los artículos 2, 3, 5 y 6 un bono de vacaciones no imponible, que no constituirá renta para ningún efecto legal, que se pagará a más tardar en el mes de enero de 2025 y cuyo monto será de \$109.202 para los trabajadores cuya remuneración líquida que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 2024 sea igual o inferior a \$ 1.025.622 y de \$54.601.- para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad de \$1.025.622, e inferior a \$ 3.396.325.-

### **CARRERA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE LEY N° 20.903**

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

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

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

**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"> <li>NUEVOS INCREMENTOS A PARTIR DEL REAJUSTE DEL SECTOR PUBLICO, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL EL 03 DE ENERO DE 2025; LEY N° 21.724</li> </ul>
II	FEBRERO	<ul style="list-style-type: none"> <li>EL CALENDARIO ESCOLAR, MATRIZ PARA EL CUMPLIMIENTO DE NORMAS EMANADAS DESDE DE LA SECRETARIA MINISTERIAL DE EDUCACIÓN POR REGIONES</li> </ul>
III	MARZO	<ul style="list-style-type: none"> <li>ACCESO AL BONO DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL DOCENTE, POR CONCEPTO DE TITULO Y MENCIÓN, OTORGADO POR LEY N° 20.158</li> </ul>
IV	ABRIL	<ul style="list-style-type: none"> <li>ACCESO AL BONO DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL DOCENTE, POR CONCEPTO DE TITULO Y MENCIÓN, OTORGADO POR LEY N° 20.158</li> </ul>
V	MAYO	<ul style="list-style-type: none"> <li>LA DESVINCULACIÓN LABORAL A DOCENTES Y ASISTENTES, EN EL ÁMBITO EDUCACIONAL SUBVENCIONADO DE CHILE</li> </ul>
VI	JUNIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>LA DESVINCULACIÓN LABORAL A DOCENTES Y ASISTENTES, EN EL ÁMBITO EDUCACIONAL SUBVENCIONADO DE CHILE</li> </ul>
VII	JULIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>LAS NUEVOS COLEGIOS SE INTEGRAN A LA CARRERA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE; JULIO MES DE CAMBIOS Y DE NUEVAS ESTRUCTURAS REMUNERACIONALES</li> </ul>
VIII	AGOSTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>ATENCIÓN ADMINISTRADORES; NORMAS LEGALES QUE RIGEN A LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES EN CHILE</li> </ul>



## CALENDARIO 2025

### Enero

L	M	M	J	V	S	D
		<b>1</b>	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	<b>18</b>	<b>19</b>	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

### Mayo

L	M	M	J	V	S	D
			<b>1</b>	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	<b>21</b>	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	<b>20</b>	21	22
23	24	25	26	27	28	<b>29</b>
30						

### Julio

L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	<b>16</b>	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	<b>15</b>	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	<b>18</b>	<b>19</b>	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	<b>12</b>
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	<b>31</b>		

### Noviembre

L	M	M	J	V	S	D
					<b>1</b>	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
<b>8</b>	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	<b>25</b>	26	27	28
29	30	31				