

EDUCACIÓN REVISTA

GRUPO **BT**



Boletín del Trabajo

EDICIÓN
SEPTIEMBRE
2025 CHILE

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ÁMBITO EDUCACIONAL Y OTRAS LEYES QUE LA GARANTIZAN

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

SEPTIEMBRE 2025

Printed in Chile

©2025

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN
TOTAL O PARCIAL**

En la presente publicación, revisaremos los principales aspectos de los derechos fundamentales de los trabajadores de la educación que representan sus derechos y libertades que poseen como personas, por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por la Constitución Política de la República de Chile, las respectivas leyes asociadas que la garantizan y deben ser respetados por el empleador en el ámbito de la relación laboral, desde el momento que empieza y termina la relación estipulada en el Contrato de Trabajo.

CONTENIDO

EDITORIAL	5
LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ÁMBITO EDUCACIONAL Y OTRAS LEYES QUE LA GARANTIZAN	6
I.- LEGISLACIÓN VIGENTE	8
II.- ACOSO LABORAL O MOBBING	16
III.- FASES DEL ACOSO LABORAL	17
IV.- GRADOS DE ACOSO LABORAL	18
V.- TIPOS DE ACOSO LABORAL	18
5.1.- LO QUE NO ES ACOSO LABORAL.....	19
VI.- FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA APARICIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO	19
VII.- RECURSOS LEGALES PARA ABORDAR EL ACOSO LABORAL	20
7.1.- DENUNCIA ADMINISTRATIVA ANTE INSPECCIÓN DEL TRABAJO.....	20
7.2.- RENUNCIA AL TRABAJO CON DERECHO A DEMANDAR INDEMNIZACIÓN POR TÉRMINO DE CONTRATO	21
7.3.- RECURSO DE PROTECCIÓN POR VIOLACIÓN, PERTURBACIÓN O AMENAZA DE UNA GARANTÍA CONSTITUCIONAL.....	21
7.4.- DEMANDA JUDICIAL POR VIOLACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN NUEVO PROCEDIMIENTO JUDICIAL ESPECIAL.....	22
VIII.- REGULACIONES Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR	23
8.1.- ¿QUÉ DEBE CONTENER UN REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD? ..	23
IX.- LEY N° 21.247, DE CRIANZA PROTEGIDA	25
9.1.- DE LA LICENCIA MÉDICA PREVENTIVA PARENTAL POR CAUSA DE LA ENFERMEDAD COVID	25
X.- DESAFUERO POR EMBARAZO	28
10.1.- ¿QUÉ ES EL DESAFUERO MATERNAL?	28
10.2.- ¿CUÁL ES LA FINALIDAD DEL FUERO MATERNAL?	28
10.3.- ¿QUÉ PASA SI SE DESPIDE A UNA MUJER CON FUERO SIN EL RESPECTIVO PROCEDIMIENTO DE DESAFUERO MATERNAL?.....	28
10.4.- ¿QUÉ PLAZO TIENE LA MUJER CON FUERO MATERNAL PARA HACER EFECTIVO SU DERECHO?	29
10.5.- ¿QUÉ DEBE REALIZAR LA MUJER BAJO FUERO MATERNAL SI ES DESPEDIDA SIN LA AUTORIZACIÓN DEL JUEZ?	29
10.6.- ¿CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS DE LA ACCIÓN DE DESAFUERO MATERNAL?	29
10.7.- ¿CUÁLES SON LAS CAUSALES QUE AUTORIZAN AL EMPLEADOR A SOLICITAR EL DESAFUERO MATERNAL?	29
XI.- RELEVANCIA A PARTIR DEL ARTÍCULO 80 DFL N° 1/1996	30

11.1.- INTERPRETACIÓN	31
11.2.- OTRAS OBSERVACIONES:.....	32
XII.- BOLETÍN INFORMATIVO SEPTIEMBRE 2025	34
LA PRÓRROGA DE ENERO Y FEBRERO EN EL ÁMBITO EDUCACIONAL, UNA OBSERVACIÓN MINUCIOSA A LOS CONTRATOS FIJOS Y DE REEMPLAZO.....	34
VI.- CARTOLA DE VALORES EDUCACIONALES AÑO 2024 - 2025	36
DIRECTORIO DE PUBLICACIONES EDUCACIONALES AÑO 2025	41

EDITORIAL

Los derechos fundamentales están relacionados directamente como atributos esenciales de la dignidad humana y constituyen los límites a la soberanía como lo establece a partir del artículo 5° inciso 2° de la Constitución Política de la República de Chile. Entonces, desde una mirada de los fundamentos sociales, el derecho a la educación es un derecho fundamental de todos los seres humanos que les permite adquirir conocimientos y alcanzar así una vida social plena. El derecho a la educación es vital para el desarrollo económico, social y cultural de todas las sociedades.

En nuestro ordenamiento constitucional se establece que “por derechos fundamentales o humanos puede entenderse el conjunto de facultades e instituciones que, concretan las exigencias de la libertad, la igualdad y la seguridad humanas en cuanto expresión de la dignidad de los seres humanos, en un contexto histórico determinado, las cuales deben ser aseguradas, promovidas y garantizadas por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional.

Nuestra Constitución vigente, declara que la finalidad de la educación consiste en el pleno desarrollo de la persona en todas las etapas de vida. Se declara el derecho preferente de los padres a educar a sus hijos. Se establece el deber de la comunidad de contribuir al desarrollo y perfeccionamiento de la educación.

Finalmente, ningún niño o niña puede ser excluido del sistema educativo. Es decir, el Estado chileno debe garantizarles una enseñanza gratuita y de calidad junto con recibir un trato digno en la escuela, valorizando la función docente en los profesionales de la educación, quienes velaran por el cumplimiento de lo establecido en la constitución, los Estatutos y normativas que la rigen.

El director

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ÁMBITO EDUCACIONAL Y OTRAS LEYES QUE LA GARANTIZAN

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

Resumen:

Los derechos fundamentales de los trabajadores son aquellos derechos y libertades que posee como persona, por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por la Constitución y las leyes respectivas que deben ser respetados por el empleador en el ámbito de la relación laboral.

Abstrac:

The fundamental rights of workers are those rights and freedoms that they possess as a person, by the mere fact of being such, and that are recognized and guaranteed by the Constitution and the respective laws that must be respected by the employer in the field of employment. employment relationship.

Presentación:

Los derechos fundamentales son aquellos derechos y libertades que posee toda persona por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por el ordenamiento jurídico. Todo trabajador es persona, por lo tanto, es titular de derechos fundamentales al interior de la empresa. En esta calidad, el trabajador(a) podrá recurrir a los Juzgados del Trabajo utilizando el juicio de Tutela Laboral cuando considere afectados uno o más de los siguientes derechos consignados en la legislación laboral chilena.

- ✓ El derecho a la vida y a la integridad física del trabajador(a), siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.
- ✓ El respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador(a) y su familia.
- ✓ La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
- ✓ El derecho a la libertad de conciencia, a la manifestación de todas las creencias y al ejercicio libre de todos los cultos.
- ✓ La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio.
- ✓ La libertad de trabajo y el derecho a su libre elección. Además, la garantía de que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo las excepciones que la propia Constitución dispone.
- ✓ El derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 2 del Código del Trabajo.

- ✓ La libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente sin obstáculos indebidos.
- ✓ La garantía de indemnidad, que consiste en no ser objeto de represalias ejercidas por el empleador, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales o su participación en ellas como testigo o por haber sido ofrecidos en tal calidad.
- ✓ Prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva.

Fuente: [Constitución Política de la República de Chile](#), artículos 5 y 19; [Código del Trabajo](#), artículos 2, 5, 292 y 485

La Constitución recoge una serie de derechos denominados: “*Derechos Fundamentales*”, son todos aquellos atribuibles a todas las personas sin excepción, y que se consideran como un listado de reglas básicas y preeminentes en el ordenamiento jurídico.

¿Qué dice en el artículo 19?

Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

Para entender el alcance de la regulación de los derechos fundamentales y su naturaleza, podemos diferenciarlos en tres ámbitos, en función de la esfera en la que actúen:

- ✓ En la esfera personal: Derecho a la vida, al matrimonio, a la propiedad.
- ✓ En la del ámbito público: Igualdad ante la ley, libertad de expresión, derecho a la información.
- ✓ En la del ámbito socioeconómico: Educación libre y gratuita, libertad de sindicación, derecho a la huelga.

“Los derechos fundamentales de los trabajadores son aquellos derechos y libertades que posee como persona, por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por la Constitución y las leyes respectivas, y deben ser respetados por el empleador en el ámbito de la relación laboral”.

Los derechos fundamentales son aquellos derechos y libertades que toda persona posee por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por el ordenamiento jurídico. Todo trabajador es persona, por lo tanto, es titular de derechos fundamentales al interior de la empresa. En esta calidad, el trabajador(a) podrá recurrir a los Juzgados del Trabajo utilizando el juicio de Tutela Laboral cuando considere afectados uno o más de los siguientes derechos consignados en la legislación laboral chilena.

- ✓ El derecho a la vida y a la integridad física del trabajador(a), siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.
- ✓ El respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador(a) y su familia.
- ✓ La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada
- ✓ El derecho a la libertad de conciencia, a la manifestación de todas las creencias y al ejercicio libre de todos los cultos.

- ✓ La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio
- ✓ La libertad de trabajo y el derecho a su libre elección. Además, la garantía de que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo las excepciones que la propia Constitución dispone.
- ✓ El derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 2° del Código del Trabajo. · La libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente sin obstáculos indebidos.
- ✓ La garantía de indemnidad, que consiste en no ser objeto de represalias ejercidas por el empleador, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.
- ✓ Prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva.

Fuente: *Constitución Política de la República de Chile, artículos 5 y 19; Código del Trabajo, artículos 5, 292 y 485*

I.- LEGISLACIÓN VIGENTE

Capítulo III: De Los Derechos Y Deberes Constitucionales

Artículo 19

La Constitución asegura a todas las personas:

1°.- El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.

La ley protege la vida del que está por nacer.

La pena de muerte sólo podrá establecerse por delito contemplado en ley aprobada con quórum calificado.

Se prohíbe la aplicación de todo apremio ilegítimo;

2°.- La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley.

Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias;

3°.- La igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos.

Toda persona tiene derecho a defensa jurídica en la forma que la ley señale y ninguna autoridad o individuo podrá impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado si hubiere sido requerida. Tratándose de los integrantes de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública, este derecho se regirá, en lo concerniente a lo administrativo y disciplinario, por las normas pertinentes de sus respectivos estatutos.

La ley arbitrará los medios para otorgar asesoramiento y defensa jurídica a quienes no puedan procurárselos por sí mismos. La ley señalará los casos y establecerá la forma en que las personas naturales víctimas de delitos dispondrán de asesoría y defensa jurídica gratuitas, a efecto de ejercer la acción penal reconocida por esta Constitución y las leyes.

Toda persona imputada de delito tiene derecho irrenunciable a ser asistida por un abogado defensor proporcionado por el Estado si no nombrare uno en la oportunidad establecida por la ley.

Nadie podrá ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que señalare la ley y que se hallare establecido por ésta con anterioridad a la perpetración del hecho.

Toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado. Corresponderá al legislador establecer siempre las garantías de un procedimiento y una investigación racionales y justos.

La ley no podrá presumir de derecho la responsabilidad penal.

Ningún delito se castigará con otra pena que la que señale una ley promulgada con anterioridad a su perpetración, a menos que una nueva ley favorezca al afectado.

Ninguna ley podrá establecer penas sin que la conducta que se sanciona esté expresamente descrita en ella;

4º.- El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, y asimismo, la protección de sus datos personales. El tratamiento y protección de estos datos se efectuará en la forma y condiciones que determine la ley;

5º.- La inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada. El hogar sólo puede allanarse y las comunicaciones y documentos privados interceptarse, abrirse o registrarse en los casos y formas determinados por la ley;

6º.- La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público.

Las confesiones religiosas podrán erigir y conservar templos y sus dependencias bajo las condiciones de seguridad e higiene fijadas por las leyes y ordenanzas.

Las iglesias, las confesiones e instituciones religiosas de cualquier culto tendrán los derechos que otorgan y reconocen, con respecto a los bienes, las leyes actualmente en vigor. Los templos y sus dependencias, destinados exclusivamente al servicio de un culto, estarán exentos de toda clase de contribuciones;

7º.- El derecho a la libertad personal y a la seguridad individual.

En consecuencia:

a) Toda persona tiene derecho de residir y permanecer en cualquier lugar de la República, trasladarse de uno a otro y entrar y salir de su territorio, a condición de que se guarden las normas establecidas en la ley y salvo siempre el perjuicio de terceros;

b) Nadie puede ser privado de su libertad personal ni ésta restringida sino en los casos y en la forma determinados por la Constitución y las leyes;

c) Nadie puede ser arrestado o detenido sino por orden de funcionario público expresamente facultado por la ley y después de que dicha orden le sea intimada en forma legal. Sin embargo, podrá ser detenido el que fuere sorprendido en delito flagrante, con el solo objeto de ser puesto a disposición del juez competente dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Si la autoridad hiciere arrestar o detener a alguna persona, deberá, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, dar aviso al juez competente, poniendo a su disposición al afectado. El juez podrá, por resolución fundada, ampliar este plazo hasta por cinco días, y hasta por diez días, en el caso que se investigaren hechos calificados por la ley como conductas terroristas;

d) Nadie puede ser arrestado o detenido, sujeto a prisión preventiva o preso, sino en su casa o en lugares públicos destinados a este objeto.

Los encargados de las prisiones no pueden recibir en ellas a nadie en calidad de arrestado o detenido, procesado o preso, sin dejar constancia de la orden correspondiente, emanada de autoridad que tenga facultad legal, en un registro que será público.

Ninguna incomunicación puede impedir que el funcionario encargado de la casa de detención visite al arrestado o detenido, procesado o preso, que se encuentre en ella. Este funcionario está obligado, siempre que el arrestado o detenido lo requiera, a transmitir al juez competente la copia de la orden de detención, o a reclamar para que se le dé dicha copia, o a dar él mismo un certificado de hallarse detenido aquel individuo, si al tiempo de su detención se hubiere omitido este requisito;

e) La libertad del imputado procederá a menos que la detención o prisión preventiva sea considerada por el juez como necesaria para las investigaciones o para la seguridad del ofendido o de la sociedad. La ley establecerá los requisitos y modalidades para obtenerla.

La apelación de la resolución que se pronuncie sobre la libertad del imputado por los delitos a que se refiere el artículo 9 °, será conocida por el tribunal superior que corresponda, integrado exclusivamente por miembros titulares. La resolución que la apruebe u otorgue requerirá ser acordada por unanimidad. Mientras dure la libertad, el imputado quedará siempre sometido a las medidas de vigilancia de la autoridad que la ley contemple;

f) En las causas criminales no se podrá obligar al imputado o acusado a que declare bajo juramento sobre hecho propio; tampoco podrán ser obligados a declarar en contra de éste sus ascendientes, descendientes, cónyuge y demás personas que, según los casos y circunstancias, señale la ley;

g) No podrá imponerse la pena de confiscación de bienes, sin perjuicio del comiso en los casos establecidos por las leyes; pero dicha pena será procedente respecto de las asociaciones ilícitas;

h) No podrá aplicarse como sanción la pérdida de los derechos previsionales, e

i) Una vez dictado sobreseimiento definitivo o sentencia absolutoria, el que hubiere sido sometido a proceso o condenado en cualquier instancia por resolución que la Corte Suprema declare injustificadamente errónea o arbitraria, tendrá derecho a ser indemnizado por el Estado de los perjuicios patrimoniales y morales que haya sufrido. La indemnización será determinada judicialmente en procedimiento breve y sumario y en él la prueba se apreciará en conciencia;

8°.- El derecho a vivir en un medio ambiente libre de contaminación. Es deber del Estado velar para que este derecho no sea afectado y tutelar la preservación de la naturaleza.

La ley podrá establecer restricciones específicas al ejercicio de determinados derechos o libertades para proteger el medio ambiente;

9°.- El derecho a la protección de la salud.

El Estado protege el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación del individuo.

Le corresponderá, asimismo, la coordinación y control de las acciones relacionadas con la salud.

Es deber preferente del Estado garantizar la ejecución de las acciones de salud, sea que se presten a través de instituciones públicas o privadas, en la forma y condiciones que determine la ley, la que podrá establecer cotizaciones obligatorias.

Cada persona tendrá el derecho a elegir el sistema de salud al que desee acogerse, sea éste estatal o privado;

10º.- El derecho a la educación.

La educación tiene por objeto el pleno desarrollo de la persona en las distintas etapas de su vida.

Los padres tienen el derecho preferente y el deber de educar a sus hijos. Corresponderá al Estado otorgar especial protección al ejercicio de este derecho.

Para el Estado es obligatorio promover la educación parvularia, para lo que financiará un sistema gratuito a partir del nivel medio menor, destinado a asegurar el acceso a éste y sus niveles superiores. El segundo nivel de transición es obligatorio, siendo requisito para el ingreso a la educación básica.

La educación básica y la educación media son obligatorias, debiendo el Estado financiar un sistema gratuito con tal objeto, destinado a asegurar el acceso a ellas de toda la población. En el caso de la educación media este sistema, en conformidad a la ley, se extenderá hasta cumplir los 21 años de edad.

Corresponderá al Estado, asimismo, fomentar el desarrollo de la educación en todos sus niveles; estimular la investigación científica y tecnológica, la creación artística y la protección e incremento del patrimonio cultural de la Nación.

Es deber de la comunidad contribuir al desarrollo y perfeccionamiento de la educación;

11º.- La libertad de enseñanza incluye el derecho de abrir, organizar y mantener establecimientos educacionales.

La libertad de enseñanza no tiene otras limitaciones que las impuestas por la moral, las buenas costumbres, el orden público y la seguridad nacional.

La enseñanza reconocida oficialmente no podrá orientarse a propagar tendencia política partidista alguna.

Los padres tienen el derecho de escoger el establecimiento de enseñanza para sus hijos.

Una ley orgánica constitucional establecerá los requisitos mínimos que deberán exigirse en cada uno de los niveles de la enseñanza básica y media y señalará las normas objetivas, de general aplicación, que permitan al Estado velar por su cumplimiento. Dicha ley, del mismo modo, establecerá los requisitos para el reconocimiento oficial de los establecimientos educacionales de todo nivel;

12º.- La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de estas libertades, en conformidad a la ley, la que deberá ser de quórum calificado.

La ley en ningún caso podrá establecer monopolio estatal sobre los medios de comunicación social.

Toda persona natural o jurídica ofendida o injustamente aludida por algún medio de comunicación social, tiene derecho a que su declaración o rectificación sea gratuitamente difundida, en las condiciones que la ley determine, por el medio de comunicación social en que esa información hubiera sido emitida.

Toda persona natural o jurídica tiene el derecho de fundar, editar y mantener diarios, revistas y periódicos, en las condiciones que señale la ley.

El Estado, aquellas universidades y demás personas o entidades que la ley determine, podrán establecer, operar y mantener estaciones de televisión.

Habrá un Consejo Nacional de Televisión, autónomo y con personalidad jurídica, encargado de velar por el correcto funcionamiento de este medio de comunicación. Una ley de quórum calificado señalará la organización y demás funciones y atribuciones del referido Consejo.

La ley regulará un sistema de calificación para la exhibición de la producción cinematográfica;

13º.- El derecho a reunirse pacíficamente sin permiso previo y sin armas.

Las reuniones en las plazas, calles y demás lugares de uso público, se regirán por las disposiciones generales de policía;

14º.- El derecho de presentar peticiones a la autoridad, sobre cualquier asunto de interés público o privado, sin otra limitación que la de proceder en términos respetuosos y convenientes;

15º.- El derecho de asociarse sin permiso previo.

Para gozar de personalidad jurídica, las asociaciones deberán constituirse en conformidad a la ley.

Nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación.

Prohíbanse las asociaciones contrarias a la moral, al orden público y a la seguridad del Estado.

Los partidos políticos no podrán intervenir en actividades ajenas a las que les son propias ni tener privilegio alguno o monopolio de la participación ciudadana; la nómina de sus militantes se registrará en el servicio electoral del Estado, el que guardará reserva de la misma, la cual será accesible a los militantes del respectivo partido; su contabilidad deberá ser pública; las fuentes de su financiamiento no podrán provenir de dineros, bienes, donaciones, aportes ni créditos de origen extranjero; sus estatutos deberán contemplar las normas que aseguren una efectiva democracia interna. Una ley orgánica constitucional establecerá un sistema de elecciones primarias que podrá ser utilizado por dichos partidos para la nominación de candidatos a cargos de elección popular, cuyos resultados serán vinculantes para estas colectividades, salvo las excepciones que establezca dicha ley. Aquellos que no resulten elegidos en las elecciones primarias no podrán ser candidatos, en esa elección, al respectivo cargo. Una ley orgánica constitucional regulará las demás materias que les conciernan y las sanciones que se aplicarán por el incumplimiento de sus preceptos, dentro de las cuales podrá considerar su disolución. Las asociaciones, movimientos, organizaciones o grupos de personas que persigan o realicen actividades propias de los partidos políticos sin ajustarse a las normas anteriores son ilícitos y serán sancionados de acuerdo a la referida ley orgánica constitucional.

La Constitución Política garantiza el pluralismo político. Son inconstitucionales los partidos, movimientos u otras formas de organización cuyos objetivos, actos o conductas no respeten los principios básicos del régimen democrático y constitucional, procuren el establecimiento de un sistema totalitario, como asimismo aquellos que hagan uso de la violencia, la propugnen o inciten a ella como método de acción política. Corresponderá al Tribunal Constitucional declarar esta inconstitucionalidad.

Sin perjuicio de las demás sanciones establecidas en la Constitución o en la ley, las personas que hubieren tenido participación en los hechos que motiven la declaración de inconstitucionalidad a que se refiere el inciso precedente, no podrán participar en la formación de otros partidos políticos, movimientos u otras formas de organización política, ni optar a cargos públicos de elección popular ni desempeñar los cargos que se mencionan en los números 1) a 6) del artículo 57, por el término de cinco años, contado desde la resolución del Tribunal. Si a esa fecha las personas referidas estuvieren en posesión de las funciones o cargos indicados, los perderán de pleno derecho.

Las personas sancionadas en virtud de este precepto no podrán ser objeto de rehabilitación durante el plazo señalado en el inciso anterior. La duración de las inhabilidades contempladas en dicho inciso se elevará al doble en caso de reincidencia;

16°.- La libertad de trabajo y su protección.

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así. Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos. La ley determinará las profesiones que requieren grado o título universitario y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas. Los colegios profesionales constituidos en conformidad a la ley y que digan relación con tales profesiones, estarán facultados para conocer de las reclamaciones que se interpongan sobre la conducta ética de sus miembros. Contra sus resoluciones podrá apelarse ante la Corte de Apelaciones respectiva. Los profesionales no asociados serán juzgados por los tribunales especiales establecidos en la ley.

La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.

No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso;

17°.- La admisión a todas las funciones y empleos públicos, sin otros requisitos que los que impongan la Constitución y las leyes;

18°.- El derecho a la seguridad social.

Las leyes que regulen el ejercicio de este derecho serán de quórum calificado.

La acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. La ley podrá establecer cotizaciones obligatorias.

El Estado supervigilará el adecuado ejercicio del derecho a la seguridad social;

19°.- El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.

Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.

La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político partidistas;

20°.- La igual repartición de los tributos en proporción a las rentas o en la progresión o forma que fije la ley, y la igual repartición de las demás cargas públicas.

En ningún caso la ley podrá establecer tributos manifiestamente desproporcionados o injustos.

Los tributos que se recauden, cualquiera que sea su naturaleza, ingresarán al patrimonio de la Nación y no podrán estar afectos a un destino determinado.

Sin embargo, la ley podrá autorizar que determinados tributos puedan estar afectados a fines propios de la defensa nacional. Asimismo, podrá autorizar que los que gravan actividades o bienes que tengan una clara identificación regional o local puedan ser aplicados, dentro de los marcos que la misma ley señale, por las autoridades regionales o comunales para el financiamiento de obras de desarrollo;

21°.- El derecho a desarrollar cualquiera actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen.

El Estado y sus organismos podrán desarrollar actividades empresariales o participar en ellas sólo si una ley de quórum calificado los autoriza. En tal caso, esas actividades estarán sometidas a la legislación común aplicable a los particulares, sin perjuicio de las excepciones que por motivos justificados establezca la ley, la que deberá ser, asimismo, de quórum calificado;

22°.- La no discriminación arbitraria en el trato que deben dar el Estado y sus organismos en materia económica.

Sólo en virtud de una ley, y siempre que no signifique tal discriminación, se podrán autorizar determinados beneficios directos o indirectos en favor de algún sector, actividad o zona geográfica, o establecer gravámenes especiales que afecten a uno u otras. En el caso de las franquicias o beneficios indirectos, la estimación del costo de éstos deberá incluirse anualmente en la Ley de Presupuestos;

23°.- La libertad para adquirir el dominio de toda clase de bienes, excepto aquellos que la naturaleza ha hecho comunes a todos los hombres o que deban pertenecer a la Nación toda y la ley lo declare así. Lo anterior es sin perjuicio de lo prescrito en otros preceptos de esta Constitución.

Una ley de quórum calificado y cuando así lo exija el interés nacional puede establecer limitaciones o requisitos para la adquisición del dominio de algunos bienes;

24°.- El derecho de propiedad en sus diversas especies sobre toda clase de bienes corporales o incorporeales.

Sólo la ley puede establecer el modo de adquirir la propiedad, de usar, gozar y disponer de ella y las limitaciones y obligaciones que deriven de su función social. Esta comprende cuanto exijan los intereses generales de la Nación, la seguridad nacional, la utilidad y la salubridad públicas y la conservación del patrimonio ambiental.

Nadie puede, en caso alguno, ser privado de su propiedad, del bien sobre que recae o de alguno de los atributos o facultades esenciales del dominio, sino en virtud de ley general o especial que autorice la expropiación por causa de utilidad pública o de interés nacional, calificada por el legislador. El expropiado podrá reclamar de la legalidad del acto expropiatorio ante los tribunales ordinarios y tendrá siempre derecho a indemnización por el daño patrimonial efectivamente causado, la que se fijará de común acuerdo o en sentencia dictada conforme a derecho por dichos tribunales.

A falta de acuerdo, la indemnización deberá ser pagada en dinero efectivo al contado.

La toma de posesión material del bien expropiado tendrá lugar previo pago del total de la indemnización, la que, a falta de acuerdo, será determinada provisionalmente por peritos en la forma que señale la ley. En caso de reclamo acerca de la procedencia de la expropiación, el juez podrá, con el mérito de los antecedentes que se invoquen, decretar la suspensión de la toma de posesión.

El Estado tiene el dominio absoluto, exclusivo, inalienable e imprescriptible de todas las minas, comprendiéndose en éstas las covaderas, las arenas metalíferas, los salares, los depósitos de carbón e hidrocarburos y las demás sustancias fósiles, con excepción de las arcillas superficiales, no obstante, la propiedad de las personas naturales o jurídicas sobre los terrenos en cuyas entrañas estuvieren situadas. Los predios superficiales estarán sujetos a las obligaciones y limitaciones que la ley señale para facilitar la exploración, la explotación y el beneficio de dichas minas.

Corresponde a la ley determinar qué sustancias de aquellas a que se refiere el inciso precedente, exceptuados los hidrocarburos líquidos o gaseosos, pueden ser objeto de concesiones de exploración o de explotación. Dichas concesiones se constituirán siempre por resolución judicial y tendrán la duración, conferirán los derechos e impondrán las obligaciones que la ley exprese, la que tendrá el carácter de orgánica constitucional. La concesión minera obliga al dueño a desarrollar la actividad necesaria para satisfacer el interés público que justifica su otorgamiento. Su régimen de amparo será establecido por dicha ley, tenderá directa o indirectamente a obtener el cumplimiento de esa obligación y contemplará causales de caducidad para el caso de incumplimiento o de simple extinción del dominio sobre la concesión. En todo caso dichas causales y sus efectos deben estar establecidos al momento de otorgarse la concesión.

Será de competencia exclusiva de los tribunales ordinarios de justicia declarar la extinción de tales concesiones. Las controversias que se produzcan respecto de la caducidad o extinción del dominio sobre la concesión serán resueltas por ellos; y en caso de caducidad, el afectado podrá requerir de la justicia la declaración de subsistencia de su derecho.

El dominio del titular sobre su concesión minera está protegido por la garantía constitucional de que trata este número.

La exploración, la explotación o el beneficio de los yacimientos que contengan sustancias no susceptibles de concesión, podrán ejecutarse directamente por el Estado o por sus empresas, o por medio de concesiones administrativas o de contratos especiales de operación, con los requisitos y bajo las condiciones que el Presidente de la República fije, para cada caso, por decreto supremo. Esta norma se aplicará también a los yacimientos de cualquier especie existentes en las aguas marítimas sometidas a la jurisdicción nacional y a los situados, en todo o en parte, en zonas que, conforme a la ley, se determinen como de importancia para la seguridad nacional. El Presidente de la República podrá poner término, en cualquier tiempo, sin expresión de causa y con la indemnización que corresponda, a las concesiones administrativas o a los contratos de operación relativos a explotaciones ubicadas en zonas declaradas de importancia para la seguridad nacional.

Los derechos de los particulares sobre las aguas, reconocidos o constituidos en conformidad a la ley, otorgarán a sus titulares la propiedad sobre ellos;

25°.- La libertad de crear y difundir las artes, así como el derecho del autor sobre sus creaciones intelectuales y artísticas de cualquier especie, por el tiempo que señale la ley y que no será inferior al de la vida del titular.

El derecho de autor comprende la propiedad de las obras y otros derechos, como la paternidad, la edición y la integridad de la obra, todo ello en conformidad a la ley.

Se garantiza, también, la propiedad industrial sobre las patentes de invención, marcas comerciales, modelos, procesos tecnológicos u otras creaciones análogas, por el tiempo que establezca la ley.

Será aplicable a la propiedad de las creaciones intelectuales y artísticas y a la propiedad industrial lo prescrito en los incisos segundo, tercero, cuarto y quinto del número anterior, y

26°.- La seguridad de que los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio.

Artículo 20

El que por causa de actos u omisiones arbitrarios o ilegales sufra privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos y garantías establecidos en el artículo 19, números 1°, 2°, 3° inciso quinto, 4°, 5°, 6°, 9° inciso final, 11°, 12°, 13°, 15°, 16° en lo relativo a la libertad de trabajo y al derecho a su libre elección y libre contratación, y a lo establecido en el inciso cuarto, 19°, 21°, 22°, 23°, 24 ° , y 25° podrá ocurrir por sí o por cualquiera a su nombre, a la Corte de Apelaciones respectiva, la que adoptará de inmediato las providencias que juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado, sin perjuicio de los demás derechos que pueda hacer valer ante la autoridad o los tribunales correspondientes.

Procederá, también, el recurso de protección en el caso del N° 8° del artículo 19, cuando el derecho a vivir en un medio ambiente libre de contaminación sea afectado por un acto u omisión ilegal imputable a una autoridad o persona determinada.

II.- ACOSO LABORAL O MOBBING

Es una conducta abusiva consciente y premeditada, realizada de forma sistemática y repetitiva, que atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o física de un trabajador o trabajadora. También se denomina acoso psicológico o psico terror laboral.

En los años `80, se utilizó el término mobbing para denominar a una forma de violencia en el trabajo.

Este término proviene del verbo inglés to mob que significa *“acosar, asaltar, atropellar, atacar en grupo a alguien”*. El acoso laboral se definió como *“aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema, y de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otras personas en el lugar de trabajo”*. Psicólogos expertos que han estudiado el acoso señalan que una de las formas más comunes de mobbing es el aislamiento de la víctima del resto de su entorno laboral. Este aislamiento generalmente se traduce en la asignación de tareas inútiles de modo que el empleado-víctima es desperdiciado en su potencial profesional, tratado hostilmente en forma sistemática y hostigado frecuentemente hasta que se consigue aislarlo o apartarlo del trabajo.

Estudiosos del mobbing han elaborado un listado de acciones que cuando se presentan de manera frecuente pueden convertirse en casos de acoso laboral:

1. Los superiores jerárquicos niegan la posibilidad de comunicarse adecuadamente a un trabajador; silenciándolo, cuestionando la calidad de su trabajo o criticando su vida privada, y amenazándolo con el fin de aislarlo. La imposibilidad de comunicarse puede incluir que el trabajador sea interrumpido cuando habla o se evita el contacto visual con él.

2. Los colegas rehúyen a un trabajador, no hablan con él; los superiores jerárquicos prohíben que se le hable; se le asignan lugares de trabajo aislado, se le hace el vacío, se le anula, etc.
3. Acciones de chismorreos, ridiculización, mofa, burla de alguna discapacidad, herencia étnica, creencias religiosas, manera de moverse o de hablar, humillaciones y ataques a la reputación o a la calidad profesional de un trabajador mediante calumnias, confabulaciones o evaluaciones de trabajo poco equitativas.
4. No se le asignan tareas a un trabajador o se le asignan tareas sin sentido, imposibles de realizar o inferiores a sus capacidades. También puede tratarse de cambios frecuentes en sus tareas y responsabilidades, con el objeto de disminuir sus capacidades, rendimiento y responsabilidad laboral.
5. Ataques dirigidos a la salud de la víctima: violencia de tipo verbal, amenazas de violencia física, exposición a trabajos de alto riesgo o a exigencias y demandas complejas, agresiones de tipo físicas y psicológicas.

Los expertos que han estudiado el hostigamiento en el trabajo han concluido que para que exista efectivamente una situación de acoso laboral se deben cumplir al menos tres situaciones:

1. la acción de hostigamiento o acoso debe ser sistemática y persistente, por lo tanto, no constituyen acoso laboral los conflictos ocasionales o esporádicos;
2. los efectos que sufran las personas acosadas deben ser claros y evidentes, a nivel físico y psicológico, y pueden presentarse en diferentes grados.
3. la existencia de diferencias de poder: formal (de un superior o jefatura) o informal (entre colegas o subordinados).

III.- FASES DEL ACOSO LABORAL

El acoso en el trabajo es un proceso que evoluciona y que tiene diferentes niveles o grados de desarrollo. Se distinguen en cuatro fases que son fundamentales:

Fase 1.

INCIDENTES CRÍTICOS: Se trata de un incidente específico que puede originar una situación de acoso. No todos los conflictos de convivencia en el lugar de trabajo originan hostigamiento o acoso; solo los conflictos no resueltos que se agravan pueden dar lugar a una futura situación de acoso.

Fase 2.

ACOSO Y ESTIGMATIZACIÓN: en esta fase, la víctima empieza a recibir ataques psicológicos por parte del acosador, que en un comienzo causa desconcierto y trata de evitar. Los colegas de la víctima también pueden verse sorprendidos por esta situación y no prestar la atención que se requiere, restándole importancia e incluso negando lo que ocurre. Estas actitudes provocan el empeoramiento y prolongación de la situación.

Fase 3.

INTERVENCIÓN DE LA AUTORIDAD: la jefatura de la organización comienza a ser consciente de la gravedad de la situación, lo que requiere medidas de intervención. Éstas pueden orientarse a la resolución del conflicto o por el contrario, pueden negar u ocultar el problema, lo que incrementa la gravedad de la situación y el malestar de la persona afectada.

Fase 4.

EXCLUSION: debido a que la situación persiste, la víctima puede ser etiquetada como trabajador “difícil” o “problemático” o con problemas de salud mental, lo que terminará por desembocar en una expulsión o abandono del puesto de trabajo. Es frecuente que el trabajador se vea obligado a pedir la baja laboral ante la incapacidad de continuar realizando las labores habituales, o pida licencias médicas que a la larga van acumulando un estado de incapacidad laboral y facilita el despido.

IV.- GRADOS DE ACOSO LABORAL

Los grados de acoso laboral están determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de hostigamiento. Se distinguen tres grados:

- ✓ **Primer grado:** la persona es capaz de hacer frente a los ataques de que es objeto y de mantenerse en su puesto de trabajo. Algunas personas ignoran las burlas, humillaciones y encaran a sus agresores. A pesar de esto, la víctima de acoso no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que sucede. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.
- ✓ **Segundo grado:** en esta etapa es difícil que la persona pueda eludir los ataques y humillaciones de las que es objeto. En consecuencia, mantenerse en su puesto de trabajo o reincorporarse a él se hace más difícil. Algunos síntomas que se manifiestan en esta etapa son: síntomas depresivos, problemas gastrointestinales, insomnio, abuso de sustancias, conductas de evitación de toda situación relacionada con el tema. En esta fase los familiares y amigos tienden a restarle importancia a lo que está sucediendo.
- ✓ **Tercer grado:** la reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños psicológicos que padece la víctima de acoso requieren de un tratamiento psicológico especializado. Los síntomas indicadores de esta etapa son: depresión severa, ataques de pánico, conductas agresivas, intentos de suicidio. Asimismo, la familia y amigos son conscientes de la gravedad del problema.

V.- TIPOS DE ACOSO LABORAL

En las organizaciones laborales se pueden dar conductas acosadoras de diferentes tipos: de un superior o jefatura; de parte de un colega de trabajo o de otra persona con un rango jerárquico inferior a la víctima.

- ✓ El acoso moral de tipo descendente, es aquel en que el agente acosador es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, su jefe.
- ✓ El acoso moral horizontal, se da entre colegas o compañeros de trabajo de la misma categoría o nivel jerárquico. El ataque puede deberse a numerosas causas: celos, envidia, competencia o problemas de tipo personal. Aquí el acosador busca entorpecer el trabajo de su colega o compañero de trabajo para deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

- ✓ El acoso de tipo ascendente, la persona que realiza el acoso laboral ocupa un puesto de menos jerarquía al del afectado. Es poco frecuente, pero puede darse cuando un trabajador pasa a tener como subordinados a los que antes fueron sus colegas de trabajo. También puede ocurrir cuando se incorpora una nueva persona a un cargo directivo y desconoce la organización preexistente o incorpora nuevos métodos de gestión que no son compartidos o aceptados por los subordinados.

5.1.- LO QUE NO ES ACOSO LABORAL

Es importante tener presente que muchas situaciones ingratas en el trabajo no constituyen necesariamente acoso. Lo que diferencia al acoso laboral de otros problemas similares en el trabajo es la intención de causar daño, el focalizar la acción en una o varias personas, de forma repetida y por un periodo continuado de tiempo. En ausencia de estas características podemos hablar de factores de riesgo en la organización del trabajo, pero no de acoso laboral.

Hechos aislados de violencia, por muy intensos que sean, no constituyen acoso laboral. Tampoco situaciones permanentes de estrés laboral ni agotamiento en el trabajo, malas condiciones laborales, de higiene o seguridad, ni una mala gestión del personal.

VI.- FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA APARICIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

Existen ciertas condiciones de trabajo que favorecen la incidencia de acoso laboral y donde su corrección y manejo puede prevenir de manera efectiva su presencia.

En general el acoso laboral es facilitado por ciertas estructuras institucionales y formas de organizar el trabajo en las empresas e instituciones. Cuando las relaciones laborales están cruzadas por marcadas condiciones de competencia e individualismo, frecuentemente las situaciones de acoso laboral no encuentren soluciones por vías alternativas al conflicto ni reacciones solidarias de parte de los otros colegas.

Relaciones de trabajo en las que falta el respeto, la confianza y la lealtad, que se desarrollan en un ambiente de alta competencia personal e individualismo, sin que existan mecanismos claros para resolver desacuerdos y conflictos, y donde priman estilos de gestión autoritarios y arbitrarios, son campo fértil para que se produzcan situaciones de acoso laboral.

Asimismo, el riesgo de aparición de conductas de acoso es menos frecuente en organizaciones donde existen buenos equipos de trabajo, con una comunicación fluida, frecuente y abierta, y donde además existen prácticas adecuadas de enfrentamiento y resolución de los conflictos, que se dan en todo tipo de relación humana. En una organización sana no sólo no se da este tipo de conductas abusivas, sino que además no se permite y se sanciona cualquier tipo de conducta de acoso.

Expertos han mencionado entre los factores de riesgo que favorecen el surgimiento de este tipo de conductas los siguientes:

- ✓ Un inadecuado diseño de los puestos de trabajo y la falta de definición de las funciones y tareas de cada persona.

- ✓ Una falta de valoración de los empleados por parte de la organización.
- ✓ Un inadecuado liderazgo.
- ✓ Sistemas de comunicación ineficaces.
- ✓ Falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones.
- ✓ Lugares de trabajo con exposición a altos niveles de exigencias y presiones.
- ✓ Inexistencia de políticas de manejo y resolución de conflictos.
- ✓ Falta de políticas sancionadoras de las direcciones de la organización para las conductas de acoso.

VII.- RECURSOS LEGALES PARA ABORDAR EL ACOSO LABORAL

Existen algunos procedimientos administrativos y judiciales a los que pueden acudir las víctimas de acoso laboral, pero, en realidad, la mayoría de las veces resultan impotentes para enfrentar adecuadamente situaciones tan complejas como las de acoso laboral, en las que se requiere no solo una actuación punitiva, sino también preventiva y reparatoria.

7.1.- DENUNCIA ADMINISTRATIVA ANTE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

La víctima de acoso laboral puede acudir a la Inspección del Trabajo competente según su lugar de trabajo y hacer la denuncia correspondiente. Si inspectores del trabajo constatan que hubo una acción contra su dignidad, o no se protegió efectivamente la salud e integridad del trabajador víctima, podrán aplicar una multa al empleador por no cumplir su deber legal de cuidar la vida y salud del trabajador o por atentar contra su dignidad.

El problema es la dificultad habitual que se enfrenta para constatar el acoso laboral: como conducta compleja está formada por una serie de actos reiterados de hostigamiento, sutiles o directos y prolongados en el tiempo, por lo que la víctima debe reunir gran cantidad de prueba, especialmente colegas o compañeros de trabajo que acrediten el maltrato del que fue objeto el denunciante. Es posible que exista miedo a denunciar al empleador y también de atestiguar en su contra, aun cuando la actuación del Inspector del Trabajo deba ser reservada y no exponer a los trabajadores declarantes a represalias por cooperar en los procedimientos inspectivos.

Por añadidura, la función esencialmente punitiva y no preventiva de la sanción que aplica un Inspector del Trabajo suele ser ineficaz para enfrentar debidamente una situación de acoso. Probablemente la existencia de un sindicato pueda servir como protección y contención de prácticas de acoso en el trabajo, especialmente mediante la prevención y vigilancia de situaciones que pudieran llegar a constituir hostigamiento. En esos casos, la intervención de un inspector del trabajo puede ser un recurso adicional que refuerce la acción sindical contra el acoso laboral.

Además, el Inspector del Trabajo no tiene facultades legales para ordenar al empleador la aplicación de medidas contra los acosadores ni mucho menos puede decretar correcciones que deba implementar un empleador. Tampoco puede establecer reparaciones a favor de la víctima. El inspector solo está facultado legalmente para constatar infracciones a la ley y aplicar multas cuando corresponda.

Una dificultad adicional enfrenta la acción inspectiva frente al acoso laboral: al no haber una definición legal específica, el acoso denunciado podría calificarse como una situación de infracción del deber de cuidado general del empleador de la salud e integridad de sus trabajadores, como una mala aplicación del reglamento interno de seguridad e higiene o bien como una vulneración a derechos fundamentales de un trabajador; probablemente las denuncias que se reciban serán tramitadas de distinta forma, investigadas de distinta manera y multadas también por distintos motivos, en el caso en que se constaten infracciones.

7.2.- RENUNCIA AL TRABAJO CON DERECHO A DEMANDAR INDEMNIZACIÓN POR TÉRMINO DE CONTRATO

También es posible que la víctima de acoso laboral opte por autodespedirse, demandando indemnización por término de contrato de trabajo a su empleador, tal y como establece la ley laboral, aduciendo que el acoso laboral sufrido fue resultado del abandono de los deberes legales del empleador y que, por tanto, constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que el contrato de trabajo le impone. Si el empleador es el acosador directo, el trabajador víctima también puede auto despedirse invocando como causal suficiente la falta de probidad del empleador, lo que le da derecho a demandar indemnización por término de contrato de trabajo. Si el acoso se dio entre compañeros de trabajo, se deberá acreditar que el empleador sabio de tales hechos y no hizo nada.

Esta vía es ingrata para la víctima de acoso laboral: la obliga a perder su empleo y a demostrar en juicio que efectivamente ha sido objeto de acoso laboral. Además, la reparación que pueda obtener dependerá de los años de servicios que haya logrado reunir en su último trabajo: si lleva menos de un año trabajando no tendrá derecho a indemnización por término de contrato de trabajo.

7.3.- RECURSO DE PROTECCIÓN POR VIOLACIÓN, PERTURBACIÓN O AMENAZA DE UNA GARANTÍA CONSTITUCIONAL

El trabajador o trabajadora acosados también pueden presentar un recurso de protección ante una Corte de Apelaciones, para que se corrija y cese el acoso del que ha sido víctima. Para ello deberá alegar que el acoso ha afectado el ejercicio de algún derecho constitucional, pidiéndole a la Corte que ordene el cese de la conducta inconstitucional.

Los derechos cubiertos por el recurso de protección que pudieran ser afectados por un acoso laboral son el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica, el derecho al respeto de la vida privada y pública y a la honra familiar y personal, la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, la libertad de conciencia, la libertad de opinión y de información, el derecho de reunirse, la libre elección de trabajo y la libre contratación y el derecho a desarrollar cualquier actividad económica.

Recientemente una Corte de Apelaciones reconoció que una trabajadora había sido acosada como consecuencia de haber ejercido su licencia maternal: se le denegó trabajo y fue objeto de hostigamiento. El empleador fue condenado por la Corte a corregir el acoso. Otro caso de acoso

laboral fue acogido recientemente por otra Corte de Apelaciones frente a actos arbitrarios de hostigamiento y persecución que padeció un trabajador en forma permanente para forzar su renuncia.

Pese a estos dos casos recientes en que las Cortes han ordenado corregir prácticas de empleadores constitutivas de acoso laboral, el recurso de protección hasta ahora no se ha mostrado como un instrumento adecuado para enfrentar judicialmente las situaciones de hostigamiento en el trabajo. Es un procedimiento en extremo resumido, diseñado para enfrentar situaciones patentes y flagrantes de violación de derechos constitucionales, que no se detiene a analizar asuntos de derecho sustantivo ni los detalles de la situación recurrida. Usualmente las situaciones de acoso laboral requieren que la víctima presente un grupo diverso de pruebas que dan derecho al acusado como acosador a defenderse, debilitando las pruebas que se le imputan y, a la vez, presentado las suyas. Probablemente el recurso de protección solo sea eficaz en casos evidentes de acoso laboral, en los que aparezcan en forma clara garantías constitucionales de la víctima que han sido violentadas.

Por añadidura, el recurso de protección solo busca poner fin a la situación inconstitucional que constata, sin que prevea posibilidad alguna de que la víctima obtenga reparación por el daño causado. Para ello la víctima deberá presentar una demanda específica para obtener reparación por lo daños sufridos a consecuencia de un acoso laboral.

7.4.- DEMANDA JUDICIAL POR VIOLACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN NUEVO PROCEDIMIENTO JUDICIAL ESPECIAL

El nuevo procedimiento judicial de tutela de derechos fundamentales en el trabajo, establecido por la ley de reforma 20.087, que deberá entrar en vigor el próximo marzo 2008, establece un procedimiento especial y rápido para resolver los casos en que se atente contra derechos fundamentales de los trabajadores. Esta vía judicial será útil para corregir los casos de acoso laboral en forma rápida y efectiva.

En efecto, con la entrada en vigor de la nueva ley se contará con una acción judicial directa para enfrentar casos de violación de derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo los casos de acoso laboral que sean atentatorios contra tales derechos.

La nueva ley instituye un procedimiento judicial especial de tutela de los derechos fundamentales, que será competente para revisar casos en que se hayan vulnerado los siguientes derechos constitucionales: Derecho a la vida y a la salud e integridad del trabajador, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral; Derecho a la vida privada y a la honra; Derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas de los trabajadores; Libertad de conciencia de los trabajadores; Libertad de opinión y de información; Libre elección de trabajo y Derecho a la no discriminación durante la ejecución y término del contrato de trabajo.

Este procedimiento se aplicará en los casos en que el ejercicio de estos derechos sea limitado por la aplicación arbitraria o desproporcionada de facultades que la ley le reconoce al empleador. También será competente este juicio para ver las represalias contra trabajadores como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por presentar demandas judiciales contra el empleador. Como puede apreciarse, casos emblemáticos de acoso laboral podrían ser denunciados bajo este nuevo procedimiento judicial especial que entró en vigor en marzo 2008.

La nueva ley aumenta el rol preventivo del juez al establecer que de oficio o a petición de parte, deberá resolver como primera medida de un juicio de tutela de derechos fundamentales la suspensión de los efectos del acto impugnado como violatorio de tales derechos, cuando aparezca que se trata de lesiones de especial gravedad o si pueda causar efectos irreversibles. La suspensión ordenada por el juez deberá ser cumplida por la empresa bajo apercibimiento de multa. Esta norma le otorga al nuevo procedimiento una naturaleza ágil, idónea para enfrentar situaciones de emergencia que no toleran dilaciones.

Además, este procedimiento está diseñado para suavizar la carga de la prueba que habitualmente debe sobrellevar el denunciante: cuando los antecedentes aportados resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, el empleador denunciado deberá explicar los fundamentos de las medidas que tomó y probar su proporcionalidad. Esta norma resulta especialmente útil respecto de los casos de acoso laboral en los que, como ya hemos dicho, obtener prueba suficiente suele ser un obstáculo para obtener la sanción y corrección del hostigamiento.

Será un juicio rápido: el juez deberá decidir con el mérito de los antecedentes expuestos por las partes en una misma audiencia y dentro de los cinco días siguientes si se vulneraron los derechos fundamentales denunciados.

Por último, el juicio tendrá un efecto reparatorio efectivo: la sentencia que declare que existió acoso laboral que lesionó algún derecho fundamental deberá ordenar el cese inmediato de dicha conducta bajo apercibimiento de multa. Asimismo, indicará las medidas concretas que deba realizar el empleador para reparar las consecuencias de la vulneración de los derechos constitucionales. También bajo apercibimiento de multa. Por añadidura, el juez velará para que la situación no vuelva a producir ataques contra derechos constitucionales.

VIII.- REGULACIONES Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

8.1.- ¿QUÉ DEBE CONTENER UN REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD?

De conformidad con lo previsto en el artículo 153 del Código del Trabajo, el empleador que tenga contratados normalmente 10 o más trabajadores permanentes tiene la obligación de confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad. El empleador confeccionará el referido reglamento interno de acuerdo a sus necesidades, pero debe contener, a lo menos, las menciones que se señalan en el artículo 154 del Código del Trabajo, esto es, las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa en equipos; los descansos; los diversos tipos de remuneración; el lugar, día y hora de pago de las remuneraciones; las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores; la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deben plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias; las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado (Art. 2º transitorio Ley 20.422, de 10.02.2010, Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad); la forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar; las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban

observarse en la empresa o establecimiento; las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale el reglamento interno, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el 25% de la remuneración diaria; el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas anteriormente; el procedimiento a que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual y, por último, el procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo. Respecto de las materias de higiene y seguridad que debe contener el reglamento interno, cabe señalar que se puede establecer las obligaciones a que quedan sujetos los trabajados como, por ejemplo, el uso correcto y cuidado de los elementos de protección personal; el uso de todos los elementos, aparatos o dispositivos destinados a la protección contra riesgos; la conservación y buen trato de los elementos de trabajo entregados para el uso del trabajador; la obligatoriedad de cada cual de dar cuenta de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta o de todo accidente que sufra por leve que sea; el acatamiento de todas las normas internas sobre métodos de trabajo u operaciones o medidas de higiene y seguridad, etc. Sobre esta materia puede establecer también prohibiciones como, por ejemplo, retirar o dejar inoperante elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados en la empresa; destruir o deteriorar material de propaganda visual o de otro tipo destinado a la promoción de la prevención de riesgos; operar o intervenir maquinarias o equipos sin autorización, etc.

En resumen, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad debe contener, a lo menos, las siguientes menciones:

- ✓ Las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquel se efectúa en equipos;
- ✓ Los descansos;
- ✓ Los diversos tipos de remuneración;
- ✓ El lugar, día y hora de pago de las remuneraciones;
- ✓ Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;
- ✓ La designación de los cargos ejecutivos o dependientes de la empresa o establecimiento, ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias.

En las empresas de 200 trabajadores o más, un registro que estipule los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales;

- ✓ Las normas especiales relacionadas a las diversas faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado;
- ✓ La forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar;
- ✓ Las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deben cumplirse en la empresa o establecimiento;
- ✓ Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que solo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el 25% de la remuneración diaria;

- ✓ El procedimiento a que se someterá la aplicación de sanciones referidas en el párrafo anterior;
- ✓ El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias de acoso sexual.
- ✓ El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo N° 62 bis, esto es, incumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo.

IX.- LEY N° 21.247, DE CRIANZA PROTEGIDA

Beneficios a los padres o madres que estén haciendo uso del permiso postnatal parental o que tengan el cuidado personal de niños o niñas nacidos a contar del año 2013, con motivo de la pandemia originada por la enfermedad denominada COVID-19, en las condiciones que se indican.

9.1.- DE LA LICENCIA MÉDICA PREVENTIVA PARENTAL POR CAUSA DE LA ENFERMEDAD COVID

Los trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental, a que se refiere el artículo 197 bis del Código del Trabajo, y cuyo término ocurra durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, y en el tiempo que fuere prorrogado, tendrán derecho, luego del término del mencionado permiso, a una licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19, para efectos del cuidado del niño o niña.

Podrán acceder a esta licencia médica preventiva parental aquellos trabajadores cuyo permiso postnatal parental haya terminado a contar del 18 de marzo de 2020 y antes de la entrada en vigencia de la presente ley.

La licencia médica establecida del permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo, y deberá otorgarse por jornada completa. La licencia se extenderá por un período de 30 días, el cual podrá renovarse por un máximo de dos veces, por el mismo plazo, Los períodos señalados previamente deberán ser continuos entre sí. En caso de que el trabajador estuviere haciendo uso de otra licencia médica deberá esperar al término de la misma para poder hacer uso de la licencia médica preventiva parental.

Si ambos padres hubieren gozado del permiso postnatal parental, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar de esta licencia médica preventiva parental.

Durante el periodo de licencia médica preventiva parental, el trabajador gozará de un subsidio, cuyo monto diario será el mismo que el del subsidio que hubiere percibido por causa del permiso postnatal parental a que se refiere el inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo.

En los casos en que el trabajador se hubiere reincorporado a sus labores por la mitad de su jornada, en virtud del inciso segundo del artículo 197 bis del Código del Trabajo, el subsidio derivado de la licencia médica preventiva parental será el que le hubiese correspondido si es que hubiese hecho uso del permiso por jornada completa.

La licencia médica preventiva parental será de cargo de la Institución de Salud Previsional a la que se encuentre afiliado el trabajador o del Fondo Nacional de Salud, según corresponda. La cobertura del subsidio será obligatoria para estas instituciones. Sólo podrá rechazarse por incumplimiento de los requisitos establecidos en esta ley.

Los trabajadores que hagan uso de la licencia médica preventiva parental tendrán derecho a una extensión del fuero a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo. El período de extensión será equivalente al período efectivamente utilizado de la licencia médica preventiva parental, y regirá inmediatamente una vez terminado el período de fuero antes referido.

Terminada la licencia médica preventiva parental de que trata este Título, los padres, madres o cuidadores podrán acceder a los beneficios establecidos en el Título II de la presente ley, de acuerdo con los requisitos que ahí se señalan.

La SUSESO estará facultada la fiscalización de la licencia y podrá aplicar las sanciones que correspondan conforme a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas por acto o declaración de la autoridad competente para el control de la enfermedad denominada COVID-19, al cual asistiría el respectivo niño o niña, los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la ley N° 19.728, que tengan el cuidado personal de uno o más niños o niñas nacidos a partir del año 2013, tendrán derecho a suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos para acceder a las prestaciones establecidas en el Título I de la ley N° 21.227 y en tanto dicha normativa esté vigente.

Para hacer efectiva la suspensión, el trabajador deberá comunicar al empleador por escrito, preferentemente por medios electrónicos, que hará uso del derecho conferido en el inciso anterior, acompañando los siguientes documentos:

- a) *Copia del certificado de nacimiento del o los niños o niñas o copia de la libreta de familia;*
- b) *Declaración jurada simple que dé cuenta que se encuentra en las circunstancias descritas en el inciso anterior, declarando, asimismo, ser la única persona del hogar que se está acogiendo a la suspensión de los efectos del contrato de trabajo bajo las disposiciones de esta ley y de la ley N° 21.227;*
- c) *Fecha de inicio de la suspensión;*
- d) *Remitir toda la información necesaria para recibir el pago de las prestaciones a que se refiere el inciso primero; y*
- e) *En el caso de que el trabajador no sea el padre o madre, copia simple de la sentencia judicial que le confiere el cuidado personal de uno o más niños o niñas.*

Una vez recibida la comunicación a que se refiere el inciso anterior, el empleador deberá ingresar a la AFC, preferentemente por medios electrónicos, la solicitud para que el trabajador acceda a las prestaciones señaladas en el inciso primero, mediante la constancia que dé cuenta que el trabajador se encuentra en las condiciones descritas en la presente ley.

Transcurridos dos días hábiles, sin que el empleador haya presentado la solicitud ante la AFC, el trabajador podrá presentarla directamente, preferentemente de forma electrónica, acompañando una declaración jurada simple en los términos ya señalados en el inciso segundo, declarando haber realizado la comunicación al empleador según lo dispuesto en el inciso segundo e indicando la fecha en que la efectuó. Asimismo, deberá indicar el nombre o razón social, rol único nacional o tributario, domicilio, correo electrónico y datos de contacto del empleador.

La AFC, deberá notificar al trabajador y al empleador, dentro de los cuatro días hábiles siguientes, si la solicitud a las prestaciones del Título I de la ley N°21.227 fue aceptada o denegada. Lo anterior, conforme lo regule la norma de carácter general a que se refiere el artículo 13.

Una vez aceptada la solicitud, la suspensión y las respectivas prestaciones comenzarán a regir a partir de la fecha en que se señale en la solicitud ingresada a la AFC, y se extenderá hasta la reapertura del funcionamiento de los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles por acto o declaración de la autoridad competente, a la cual asistiría el niño o niña, o hasta el término de la vigencia de esta ley, si dicho término fuera anterior.

Los trabajadores que hayan suspendido los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, en virtud del Título II de la presente ley, podrán, a su mera voluntad, dejar sin efecto dicha suspensión, debiendo dar aviso al empleador por escrito y preferentemente por medios electrónicos, con cinco días hábiles de anticipación a su reincorporación.

Por su parte, el empleador deberá comunicar por escrito, preferentemente por medios electrónicos, a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía tal circunstancia, dentro de un plazo que no se extienda más allá de la fecha a partir de la cual el trabajador se reintegre.

El empleador podrá en cualquier momento ofrecer al trabajador la suscripción de un anexo al contrato de trabajo a efecto de otorgar otras condiciones al trabajador, que le permitan privilegiar el cuidado del niño o niña.

Para efectos del pago de las pensiones alimenticias debidas por ley, que hayan sido decretadas judicialmente y notificadas al empleador, las prestaciones a que se refiere el Título II de la presente ley serán embargables o estarán sujetas a retención hasta en un 50% de las mismas. Para tales efectos, el empleador deberá dar aviso a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía o Administradora de Fondos de Pensiones que corresponda,

En el evento de que el empleador pusiere término al contrato de trabajo luego de que el trabajador hubiese hecho uso de los derechos que regula el Título II de esta ley, a las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171 del Código del Trabajo se les aplicará lo dispuesto en el artículo 6 ter de la ley N° 21.227. Para estos efectos, la última remuneración a la que se refiere el citado artículo es la última percibida antes de la suspensión de los efectos del contrato de trabajo.

Otras disposiciones

Mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas por acto o declaración de la autoridad competente para el control de la enfermedad denominada COVID-19, al que el niño asiste o asistiría, el empleador no podrá invocar la causal de terminación del contrato de trabajo establecida en el número 3 del artículo 160 del Código del Trabajo, respecto de aquellos trabajadores cuyos contratos no se encuentren suspendidos temporalmente, que tengan a su cuidado niños o niñas nacidos a partir del año 2013, siempre que la causa de su inasistencia se deba al cuidado del niño o niña y que no cuenten con alternativas razonables para garantizar su bienestar e integridad.

Los trabajadores de casa particular tendrán derecho a suspender los efectos del contrato por motivos de cuidado según lo dispuesto en los Títulos I y II de la presente ley, según corresponda, siempre que tengan acceso a las prestaciones contempladas en el artículo 4 de la ley N° 21.227. Para lo anterior, el trabajador deberá realizar la solicitud de las prestaciones ante la Administradora de Fondos de Pensiones respectiva, las cuales se pagarán con cargo a su cuenta de indemnización a todo evento, conforme el artículo 4 de la mencionada ley.

La Dirección del Trabajo deberá mantener en su sitio web un registro público que contenga la siguiente información: nombre o razón social de los empleadores cuyos trabajadores hayan sido beneficiarios en uno o más meses de las prestaciones establecidas en el Título II de la presente ley y número de trabajadores que accedieron a las mismas.

En aquellos casos en que la licencia médica preventiva parental del Título I de esta ley sea utilizada por funcionarios públicos a que se refiere el inciso primero del artículo 194 del Código del Trabajo, a dicha licencia le será aplicable la normativa que regula el permiso postnatal parental en materia de percepción del total de sus remuneraciones y derecho a ausentarse de sus labores.

Mujeres embarazadas

“Sin perjuicio de lo anterior, el empleador propenderá a ofrecer a las trabajadoras embarazadas adecuar sus modalidades de trabajo presencial a otras más apropiadas para el cuidado de su proceso de gestación.”.

X.- DESAFUERO POR EMBARAZO

Desde la fecha del embarazo y hasta un año después de terminado el descanso maternal, la mujer está protegida por el fuero maternal y sólo puede ser despedida por una falta grave cometida o por término de su contrato a plazo fijo o por faena temporal. Para eso, el despido debe ser autorizado primero por el juez competente en un juicio de desafuero. En ningún caso puede procederse al despido de una mujer embarazada por necesidades de la empresa.

10.1.- ¿QUÉ ES EL DESAFUERO MATERNAL?

El desafuero maternal es el procedimiento judicial mediante el cual el empleador obtiene la autorización para despedir a la trabajadora que goza de fuero maternal. Si quiere despedir a una trabajadora embarazada, sin previo desafuero, es decir, sin autorización del juez, dicho despido es nulo, esto es no producirá efecto de terminar el contrato. Siempre que se quiera proceder al despido de una mujer embarazada, se debe solicitar el desafuero.

10.2.- ¿CUÁL ES LA FINALIDAD DEL FUERO MATERNAL?

La finalidad del procedimiento de desafuero maternal es obtener una autorización de parte del juez para poner término a un contrato de trabajo de la persona que está gozando del fuero maternal. Las razones para que esto ocurra pueden ser variadas. Para llegar a este procedimiento, no es algo que se pueda dar de plano en la empresa, sino que debe interponerse en una demanda la acción de desafuero maternal.

10.3.- ¿QUÉ PASA SI SE DESPIDE A UNA MUJER CON FUERO SIN EL RESPECTIVO PROCEDIMIENTO DE DESAFUERO MATERNAL?

Frente al caso que una trabajadora cubierta por el fuero maternal sea despedida, sin mediar autorización judicial (sin un procedimiento de desafuero maternal) la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo.

Para lo anterior sólo bastará la presentación del correspondiente certificado médico o de matrona que indique el estado de gravidez.

10.4.- ¿QUÉ PLAZO TIENE LA MUJER CON FUERO MATERNAL PARA HACER EFECTIVO SU DERECHO?

La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

10.5.- ¿QUÉ DEBE REALIZAR LA MUJER BAJO FUERO MATERNAL SI ES DESPEDIDA SIN LA AUTORIZACIÓN DEL JUEZ?

Si la mujer protegida por el fuero maternal es despedida sin autorización de un juez, debe ir a la Inspección del Trabajo más cercana y exigir que un inspector vaya a la empresa y reclame su reincorporación.

Si el empleador se niega a reincorporarla, debe demandar ante el juez para que se le reincorpore.

10.6.- ¿CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS DE LA ACCIÓN DE DESAFUERO MATERNAL?

La acción de desafuero maternal trae consigo las siguientes características:

1. La trabajadora se encontrará protegida por el Fuero Maternal desde la fecha presunta de inicio de su embarazo hasta un año después de terminado su descanso de post natal.
2. La única forma de poner fin a esta relación laboral antes del término de su fuero es solicitando la respectiva autorización al Tribunal Laboral competente.
3. En el caso de las trabajadoras embarazadas contratadas a plazo fijo y respecto de las cuales se estima necesario solicitar su desafuero, la respectiva demanda deberá ser entablada en el respectivo Juzgado del Trabajo con anterioridad al vencimiento del plazo del contrato de trabajo.

10.7.- ¿CUÁLES SON LAS CAUSALES QUE AUTORIZAN AL EMPLEADOR A SOLICITAR EL DESAFUERO MATERNAL?

Estas son las únicas causales que autorizan a solicitar el desafuero:

1. Vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo.
2. Conclusión del trabajo o servicio que le dio origen.
3. Alguna de las causales de caducidad establecidas en el [artículo 160 del Código del Trabajo](#), que son:
 - ✓ Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones

- ✓ Conductas de acoso sexual
- ✓ Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa
- ✓ Injurias proferidas por el trabajador al empleador
- ✓ Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña
- ✓ Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador
- ✓ No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra
- ✓ Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 - ✓ La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente.
 - ✓ La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
 - ✓ Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
- ✓ El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- ✓ Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

XI.- RELEVANCIA A PARTIR DEL ARTÍCULO 80 DFL N° 1/1996

La jornada semanal de trabajo de quienes ejerzan actividades docentes, no podrá exceder de 44 horas cronológicas para un mismo empleador. La docencia de aula semanal de estos profesionales de la educación no podrá exceder de 28 horas con 30 minutos, excluidos los recreos. El horario restante será destinado a labores curriculares no lectivas. Cuando la jornada de trabajo contratada fuere inferior a 44 horas semanales, el máximo de clases quedará determinado por la proporción respectiva.

La hora docente de aula tendrá una duración máxima de 45 minutos.

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 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.

Tratándose de docentes que cumplan funciones en jornada nocturna su horario no podrá sobrepasar la medianoche, salvo que se trate de aquellos que hubieren sido contratados para cumplir labores de internado.

En la distribución de la jornada de trabajo se deberá procurar que las horas no lectivas sean asignadas en bloques de tiempo suficiente para que los profesionales de la educación puedan desarrollar la totalidad de sus labores y tareas asociadas al proceso de enseñanza y aprendizaje dentro de aquella.

Al 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.

Corresponderá a la Superintendencia de Educación la fiscalización del cumplimiento de lo señalado en el inciso anterior, de conformidad al procedimiento establecido en los artículos 51 y siguientes de la ley N°20.529.

Las disposiciones de este artículo no se aplicarán a los contratos docentes celebrados entre profesionales de la educación y establecimientos educacionales particulares pagados.

El personal docente hará uso de su feriado legal de acuerdo a las normas establecidas en el artículo 41 de la presente ley.

11.1.- INTERPRETACIÓN

De acuerdo a lo consignado en este artículo, la jornada semanal de trabajo quedará regulada como a continuación se señala, estableciéndose los límites máximos siguientes:

- ✓ *La jornada de trabajo no podrá exceder de 44 horas cronológicas para un mismo empleador.*
- ✓ *La docencia en aula semanal no excederá de las 28 con 30 minutos, excluidos los recreos, según tabla adjunta.*
- ✓ *El horario restante se destinará a labores curriculares no lectivas.*
- ✓ *En el caso en que la jornada de trabajo sea inferior a 44 horas semanales, el máximo de horas de docencia en aula quedará determinado proporcionalmente.*
- ✓ *La duración máxima de la hora docente en aula será de 45 minutos.*
- ✓ *La proporcionalidad entre horas aula y horas no lectivas se establece en el artículo 20 del Decreto. 453/91, del Ministerio de Educación.*
- ✓ *Para los profesionales de la educación de la jornada nocturna, su horario no podrá sobrepasar la medianoche con excepción de aquellos que hubieren sido contratados para cumplir labores de internado.*
- ✓ *Feriado legal, los profesionales de la educación del sector particular y particular subvencionado, gozarán del mismo feriado legal que los docentes del sector Municipal, normativa consignada en el artículo 41 de este Estatuto.*
- ✓ *Al menos el 40% de las horas no lectivas deben ser para actividades propias de preparación de clases y evaluaciones; cuyo cumplimiento es parte de Superintendencia de Educación a través de la Unidad de Fiscalización.*

- ✓ *Todo funcionario docente y/o Asistente de la Educación su contrato de permanencia diaria en un establecimiento educacional no podrá exceder de las 10 horas cronológicas diarias según artículo 28 inciso segundo del Código del Trabajo.*

11.2.- OTRAS OBSERVACIONES:

Educadoras de Párvulos: A contar del inicio del año escolar 2019, las horas cronológicas de docencia de aula disminuirán a 65% de las horas cronológicas semanales de contrato.

Considerando que las horas lectivas en educación parvularia son de 60 minutos, la tabla debe aplicarse asimilando las horas cronológicas máximas de docencia de aula establecidas en la ley al número de clases. Para estos efectos, de la tabla general serán aplicables las columnas correspondientes a las horas cronológicas de aula de 60 minutos.

Aun cuando en el nivel de Educación Parvularia las jornadas de permanencia de niñas y niños se desarrollen en jornadas parciales de atención en medios días, deben respetarse las proporciones de horas lectivas, no lectivas y recreos como lo establece la normativa vigente.

Para la aplicación de la disminución de las horas cronológicas de docencia de aula, y el consiguiente incremento de las horas no lectivas, es importante considerar que del decreto N° 306, de 2007, del Ministerio de Educación, no se desprende que la educadora titular sea la única profesional de la educación que esté presente durante todo el tiempo en que se desarrolla la jornada de permanencia de niñas y niños en el establecimiento; sino que según establece el inciso primero de su artículo 7°, los establecimientos educacionales “deberán contar con las suficientes horas docentes de educadoras de párvulos contratadas para el debido cumplimiento de la atención directa y para las actividades no lectivas”; esto por tanto podría implicar la participación de un/a segundo/a educador/a mientras el/la profesional de la educación titular se encuentre haciendo uso de las horas no lectivas o de su recreo y deberán adecuarse las contrataciones en este aspecto.

En este sentido es importante considerar lo que señala la Ley respecto a la distribución de la jornada de trabajo de los profesionales de la educación, donde se deberá procurar que las horas no lectivas se asignen en bloques de tiempo suficiente para que se desarrollen todas las acciones asociadas al proceso de enseñanza y aprendizaje.

Al aplicar la disminución de horas cronológicas de docencia de aula a los profesionales de la educación del nivel de Educación Parvularia, se debe considerar:

11.1.1.- CONTRATOS DE TRABAJO:

Ajustar contratos y condiciones laborales acorde al incremento de horas no lectivas, tomando en cuenta la proporcionalidad establecida en la Ley, considerando asimismo los tiempos correspondientes para otorgar el recreo. Como primera opción, contratar a el/la educador/a titular por el máximo de horas que permitan cubrir la permanencia de niños y niñas en el establecimiento, y en el caso que no se alcance a cubrir con ello la proporcionalidad establecida, se contrate un segundo Educador/a de Párvulos o profesional autorizado.

11.1.2.- RECREOS:

- ✓ Que los recreos de los profesionales de la educación se fraccionen en períodos no superiores a 15 minutos, hasta completar la totalidad de la proporcionalidad respectiva y acorde a las horas semanales de contrato.
- ✓ Que estos tiempos se ocupen de manera preferencial durante el período en que niñas y niños realizan instancias de alimentación (colación, desayuno, almuerzo) u hora de patio, especialmente cuando se trate de establecimientos con Jornada Escolar Completa Diurna (JECD). Estos períodos deben ser cubiertos con la cantidad de personal de aula establecido en el artículo 10 del decreto N° 315, de 2010, del Ministerio de Educación, de acuerdo al grupo de atención, resguardando que el/la técnica del nivel sea acompañada por un/a Educador/a de Párvulos, o de algún otro profesional de la educación o asistente de la educación del establecimiento, que cuente con la debida autorización del director/a o equipo directivo para acompañar al grupo durante el/los períodos de ausencia del/la profesional de la educación titular.
- ✓ Dentro de la organización interna, se deberá cautelar que en el tiempo de ausencia del/la profesional de la educación, no se realicen aquellas actividades variables pedagógicas

Fuente: *Constitución Política de la República de Chile, Código del Trabajo, Estatuto Docente y Asistentes de la Educación.*



XII.- BOLETÍN INFORMATIVO SEPTIEMBRE 2025

LA PRÓRROGA DE ENERO Y FEBRERO EN EL ÁMBITO EDUCACIONAL, UNA OBSERVACIÓN MINUCIOSA A LOS CONTRATOS FIJOS Y DE REEMPLAZO

Especialmente en el área educacional, los profesionales y asistentes de la educación con contrato vigente al mes de diciembre tienen derecho a que este, les sea prorrogado 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 tengan más de seis meses continuos de servicio, cualquiera sea su dependencia.

Teniendo a la vista el Decreto 453 y DFL N°1, "Se entiende por año escolar el período fijado de acuerdo a las normas que rigen el calendario escolar y que, por regla general, abarca el período comprendido entre el 1° de marzo y el 31 de diciembre de cada año". A partir de esta premisa, podemos entregar de manera responsable, la verdadera interpretación del legislador en función de la temática en desarrollo.

Entonces, de conformidad a lo dispuesto en 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.

Respecto de la prórroga por los meses de enero y febrero de los contratos de los docentes que teniendo tal calidad se desempeñan en establecimientos educacionales particulares pagados, cabe señalar que conforme lo dispone el artículo 82 del Estatuto Docente, todo contrato vigente al mes de diciembre se entiende prorrogado 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, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador. En consecuencia, los contratos de trabajo de estos docentes se entienden prorrogados por los meses de enero y febrero de cada año, por el solo ministerio de la ley, en la medida que se reúnan las condiciones previstas en el artículo 82 del Estatuto Docente, esto es, que el contrato se encuentre vigente al mes de diciembre y el docente tenga más de seis meses continuos de servicio para el empleador.



En el caso del personal asistente de la educación que presta servicios en un establecimiento educacional, la prórroga del contrato de trabajo que se consigna en los términos previstos en el artículo 75 del referido Código y en virtud de lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 19.464, que hace aplicable a este personal expresamente el referido beneficio, salvo tratándose del sector particular pagado. Es del caso señalar que el referido artículo 75 establece que los contratos vigentes al mes de diciembre se entienden prorrogados por los meses de enero y febrero si el trabajador ha prestado servicios continuos al empleador por más de seis meses.

“ARTÍCULO 13° Lo dispuesto en el artículo 75 del decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1994, será igualmente aplicable al personal asistente de la educación a que se refiere el artículo 2° de esta ley.

El artículo 75 del decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1994, será igualmente aplicable al personal asistente de la educación a que se refiere el artículo 2° de esta ley, “Art. 75. Cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica, parvularia 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 de servicio en el mismo establecimiento.”

Finalmente, es importante interpretar que los establecimientos educacionales, tanto en los contratos docentes y de los asistentes, al amparo del artículo 75, sobre interrupción de actividades en periodos mayores a los 15 días por concepto de feriado legal, es posible establecer que:

No es posible aplicar el Código del Trabajo de forma supletoria por las razones expuestas y que la norma al regular el feriado tampoco contempla el derecho a indemnización por el feriado equivalente al previsto en el artículo 73 del Código el Trabajo, precepto que considera el pago del feriado proporcional en el caso del trabajador cuyo contrato de trabajo termina antes de haber completado un año de servicios, el personal docente que labora en un establecimiento educacional particular subvencionado no tiene derecho al pago de una indemnización por feriado proporcional. Así lo ha sostenido este Servicio en dictamen Ordinario 4665/291 de 08.09.1993, 2577/143 de 17.05.1999, reiterado en Ord. N° 1802 de 04.04.2016.

Igual criterio se aplica respecto del feriado progresivo, beneficio contemplado en el artículo 68 del Código del Trabajo, destinado a aumentar el feriado básico en razón de la antigüedad o los años de servicio, atendido que existe una regulación particular respecto del período que comprende el feriado de los docentes, razón por la cual no corresponde aplicar de forma supletoria las normas del Código del Trabajo.

En resumen, los docentes y asistentes de los establecimientos particulares subvencionados, regidos por el D.F.L N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación y Leyes 19070 y 21109 respectivamente, no tienen derecho a feriado proporcional ni a feriado progresivo por las razones expuestas en el presente documento de newsletter.

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 SUBVENCION 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 TITULO	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 TITULO	95.002.-	96.142	96.757
ASIGNACIÓN POR MENCIÓN	31.668.-	32.048	32.253
TOTAL, A PERCIBIR DE BRP	126.670.-	128.190	129.010

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

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

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

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

AGUNALDO Y BONOS

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

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

Requisitos Bono de Escolaridad 2025:

Se entrega por cada hijo de entre cuatro y veinticuatro años de edad ley 18.987;

- ✓ Que dichos hijos sean carga familiar reconocida en los términos del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
- ✓ Que la carga respectiva se encuentre cursando estudios regulares en los niveles de enseñanza Parvularia del 1° nivel de transición, 2° nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste.
- ✓ Este emolumento se otorgará aun cuando no se perciba el beneficio de la asignación familiar, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la ley N° 18.987.

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

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

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

NOTA: Los trabajadores a que se refiere el artículo 14 anterior, establece que, durante el año 2025, sobre una bonificación adicional al bono de escolaridad de \$ 36.427.- por cada hijo que cause este derecho, cuando a la fecha de pago del bono, los funcionarios tengan una remuneración líquida igual o inferior a \$ 1.025.622.-, la que se pagará con la primera cuota del bono de escolaridad respectivo y se someterá en lo demás a las reglas que rigen dicho beneficio.

BONO DE VACACIONES NO IMPONIBLE ARTÍCULO 23 LEY N° 21.724

TRAMOS	REMUNERACIÓN LIQUIDA (MES DE NOVIEMBRE DE 2024)	MONTOS
PRIMER	IGUAL O INFERIOR A \$ 1.025.622.-	\$ 109.202.-
SEGUNDO	SUPERIOR A \$ 1.025.622.- INFERIOR A \$ 3.396.325.-	\$ 54.601.-

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

CARRERA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE LEY N° 20.903

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

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

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

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

DIRECTORIO DE PUBLICACIONES EDUCACIONALES AÑO 2025

REVISTA	MES	TITULO
I	ENERO	• NUEVOS INCREMENTOS A PARTIR DEL REAJUSTE DEL SECTOR PUBLICO, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL EL 03 DE ENERO DE 2025; LEY N° 21.724
II	FEBRERO	• EL CALENDARIO ESCOLAR, MATRIZ PARA EL CUMPLIMIENTO DE NORMAS EMANADAS DESDE DE LA SECRETARIA MINISTERIAL DE EDUCACIÓN POR REGIONES
III	MARZO	• ACCESO AL BONO DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL DOCENTE, POR CONCEPTO DE TITULO Y MENCIÓN, OTORGADO POR LEY N° 20.158
IV	ABRIL	• ACCESO AL BONO DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL DOCENTE, POR CONCEPTO DE TITULO Y MENCIÓN, OTORGADO POR LEY N° 20.158
V	MAYO	• LA DESVINCULACIÓN LABORAL A DOCENTES Y ASISTENTES, EN EL ÁMBITO EDUCACIONAL SUBVENCIONADO DE CHILE
VI	JUNIO	• LA DESVINCULACIÓN LABORAL A DOCENTES Y ASISTENTES, EN EL ÁMBITO EDUCACIONAL SUBVENCIONADO DE CHILE
VII	JULIO	• LAS NUEVOS COLEGIOS SE INTEGRAN A LA CARRERA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE; JULIO MES DE CAMBIOS Y DE NUEVAS ESTRUCTURAS REMUNERACIONALES
VIII	AGOSTO	• ATENCIÓN ADMINISTRADORES; NORMAS LEGALES QUE RIGEN A LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES EN CHILE
IX	SEPTIEMBRE	• LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ÁMBITO EDUCACIONAL Y OTRAS LEYES QUE LA GARANTIZAN



CALENDARIO 2025

Enero

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

Febrero

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

Marzo

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

Abril

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

Mayo

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

Junio

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

Julio

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

Agosto

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

Septiembre

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

Octubre

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

Noviembre

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

Diciembre

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

MESA CENTRAL
22 96 40 600

Arturo Prat #1268
Santiago Centro

www.portaldesoluciones.cl