

Enero 2025

LEY NÚM. 21.724
OTORGA UN REAJUSTE DE REMUNERACIONES A LOS
TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO, CONCEDE
AGUINALDOS QUE SEÑALA, Y OTROS BENEFICIOS

Publicada en el Diario Oficial el 3 de enero 2025

- Reajustes y Beneficios
- Manual Término del Contrato de trabajo
- Definiciones
- Valores Históricos de las Remuneraciones
- Se adjunta Ley N°21.724

Calle Dieciocho N° 45 Oficina 101 - Casilla 13305.
Código Postal: 833 0233 SANTIAGO - CHILE
Fono: 56 2 -22696 7694 / e-mail: fide@fide.cl

CRITERIO OPERATIVO N° 74

REMUNERACIONES

LEY 21.724

REAJUSTE

OTROS AJUSTES Y BENEFICIOS QUE SE OTORGAN

El día 3 de enero del 2025 fue publicada en el Diario Oficial la Ley 21.724 que otorga un reajuste al sector público, concede aguinaldos y otros beneficios.



De acuerdo con la Ley N°21.724, la USE tendrá un reajuste total del 4,9%, en tres etapas: 3% a contar del 1 de diciembre de 2024, 1,2% a contar del 1 de enero de 2025 y un 0,64% a contar del 1 de junio de 2025, también se reajustarán en los mismos porcentajes y a partir de la mismas fechas, todos los estipendios y componentes de asignaciones cuyo valor se reajuste o esté vinculado a dicha unidad de subvención; por ejemplo: la Remuneración Básica Mínima Nacional, la Bonificación Proporcional, la Bonificación de Reconocimiento Profesional.

Por otro lado, la Asignación de Tramo y la Asignación por Docencia en Establecimientos con Alta Concentración de Alumnos Prioritarios se incrementan en los mismos porcentajes informados en el párrafo anterior y a partir de las mismas fechas.

A continuación, se muestran los estipendios que se reajustan a partir del **1 de diciembre de 2024** de acuerdo con la variación de la USE. (Ver Cuadro N°1)


Nota: Los valores reajustados a partir del 1 de enero de 2025 y 1 de junio de 2025, serán informados en su momento.

RUBROS QUE AFECTAN ESTE REAJUSTE

1. - El nuevo valor de la USE (reajustada en 3%) y los ítems a los que afecta, son los que se muestran en el siguiente Cuadro:

CUADRO N°1.- RUBROS QUE SE AJUSTAN SIMULTANEAMENTE CON LA VARIACION DE

LA USE

1. -Subvención General o Base (Art.9 DFL.2/98)	 \$ 34.459,4098	6.-Aumento Subvención Art. 9º, del DFL.2/98, según Art.5º/6º, L.19.933.
2.-Subvención Adicional Especial (SAE) 3,0 % reajustado el valor USE		7.-Subvención por Desempeño Difícil
3.-Subvención por Desempeño de Excelencia (SNED)		8.-Subvención de Internado
4.-Subvención Reforzamiento Educativo		9.-Subvención de Apoyo al Mantenimiento
5.-Bonificación Proporcional (BP) vigente a noviembre del 2024.		10.-Subvención Asistente de la Educación. (L.19.464)
		11.-Subvención Especial por Ruralidad y por baja densidad poblacional.

SE INCREMENTAN EN 3% ENTRE OTROS RUBROS:

- 1) Valor Hora Cronológica o Valor Hora Mínimo Nacional. (VHC, VHMN)
- 2) Valor de la Subvención Base Art. 9º DFL.2/98.
- 3) Subvención Adicional Especial (SAE) (ley 19.410). La ley 19.410 sólo es para el sector particular subvencionado que no está en Carrera Docente.
- 4) Incremento para BP, Ley 19.933. La BP sólo es para el sector particular subvencionado que no está en Carrera Docente.
- 5) Subvención de mejoramiento a los asistentes de la educación, ley 19.464.

NOTA: TODOS LOS VALORES SE ENCUENTRAN EN LA TABLA DE VALORES DE SUBVENCION A CONTAR DE DICIEMBRE 2024.
(Se encuentran en Internet: www.mineduc.cl)

2. - AJUSTE DE VALORES FUNDAMENTALES

Simultáneamente con el aumento del valor de la USE, acorde al reajuste general del sector público, se ajustan también los valores de ítems mencionados anteriormente. Los que son de interés para las remuneraciones. **Los valores correspondientes** se muestran en el siguiente cuadro N°2

CUADRO N°2.- VALORES REAJUSTADOS EN 3%. SE INDICAN VIGENCIAS

CUADRO N°2 – VALORES REAJUSTADOS EN 3%				
VALOR USE (dic /24 - dic/24): \$ 34.459,4098				
DEPENDENCIA	ITEMES	Dic.2024	Dic. 2024	A FUTURO: MEJORAMIENTO REMUNERAC. Y OTROS
* SECTOR PARTICULAR SUBVENCIONADO	VHC: BASICA/ PARV. / ESPEC	\$18.978	\$18.978	SEGÚN REAJUSTE USE Y LEYES ESPECIALES
	VHC: MEDIA HB/TP	\$19.968	\$19.968	SEGÚN REAJUSTE USE Y LEYES ESPECIALES
* DL.3166/80.				
* SECTOR MUNICIPAL	BONIFICACION PROPORCIONAL	VIGENTE A NOV/24 + 3%	VALORES RESULTANTE VIGENTES hasta nov. 2025	SEGÚN REAJUSTE USE Y LEYES ESPECIALES
Vigente a nov.24 y Aumenta en 3%	BRP (ver explicaciones c)	Título \$95.002 Mención \$31.668	Título \$95.002 Mención \$31.668	Según ley 20.158 Art. N° 2 (párrafo 3) y consultado al CPEIP
VALOR USE dic/24-dic/24 (3%)		\$34.459,4098		SEGÚN REAJUSTE SECTOR PUBLICO (ley 21.724)
REMUNERACIÓN TOTAL MINIMA / HORA (RTM)		\$20.369	\$20.369	El valor para el período enero 2025 – diciembre 2025, se debería conocer en el mes de enero del 2025.

EXPLICACIONES:

- Los valores están debidamente reajustados en 3%, por la aplicación de la ley 21.724 ,3 enero del 2025.
- Como consecuencia de esta ley, todos los sectores tienen valores iguales respecto a las horas cronológicas (VHC) o Remuneración Básica Mínima Nacional (RBMN). Se ha igualado la RBMN (denominación en el sector municipal) y el Valor Hora Contrato (denominación en el sector particular subvencionado).
- El valor del bono de reconocimiento profesional (BRP) para los colegios particulares subvencionados que se encuentran en Carrera Docente es el siguiente: Título: \$333.459 (30 o más horas de contrato), y Mención: \$111.156 (30 o más horas de contrato).**
- La Bonificación Proporcional es sólo para los colegios particulares subvencionados que no han ingresado a la Carrera Docente.

CUADRO N°3.- BENEFICIOS CON APOORTE FISCAL PARA EL PERSONAL DE EDUCACION PARTICULAR SUBVENCIONADA ♦ LEY 21.724 (D. Of. 3/01/2025)

La ley 21.724 de reajuste general, concede al personal docente y asistentes de la educación Aguinaldos de Navidad y de FF. Patrias y otros beneficios sintetizados en el cuadro N°3. **Los aguinaldos establecidos por la ley no son impositivos ni tributables (Art. 10° de la Ley 21.724)**

BENEFICIOS	CARACTERÍSTICAS	DOCENTES	AISTENTES DE LA EDUCACION
AGUINALDO DE NAVIDAD (Ley 21.724, Art. 2° y 5°) (Art.19) ⇒ (Art.25) ⇒ (Art.12) ⇒	<p>* Para todos los trabajadores del establecimiento, con contrato vigente al 1 de diciembre de 2024. No imponible., ni tributable.</p> <p>Con remuneración líquida a nov/24:</p> <p>* Remuneración ≤ \$ 1.025.622 →</p> <p>* Remuneración > \$ 1.025.622 →</p> <p>♦ Remun. Líquida: Total permanente a nov/2024 menos impuestos y cotizaciones previsionales obligatorias.</p> <p>♦ Remun. Bruta: Total de remuneraciones de carácter permanente a la fecha de pago. Excluidas: bonificaciones, asignaciones o bonos por desempeño individual, colectivo o institucional</p> <p>♦ Remuneración Bruta > \$3.396.325 en mes correspondiente, no se cancela este beneficio.</p> <p>Las cantidades de \$1.025.622 y \$3.396.325 se incrementarán en \$50.691 para el solo efecto de calcular los montos diferenciados del aguinaldo en el caso de funcionarios que les corresponda percibir la asignación de zona.</p> <p>“QUIENES PERCIBAN MALICIOSAMENTE ESTE BONO, DEBERAN RESTITUIR QUINTUPLICADA LA CANTIDAD EN EXCESO, SIN PERJUICIO DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS Y PENALES QUE PUDIEREN CORRESPONDER.”</p>	<p>\$ 68.865</p> <p>\$ 36.427</p>	<p>\$ 68.865</p> <p>\$ 36.427</p>
BONO ESPECIAL (Ley 21.724 Art. 35)	<p>Este bono es para todos los trabajadores del establecimiento. No es imponible y no constituye renta. Se pagará a más tardar en el mes de enero de 2025.</p> <p>Con remuneración líquida a nov/2024:</p> <p>❖ Remuneración ≤ \$931.393 →</p> <p>❖ Remuneración > \$931.393 →</p> <p>♦ Remuneración Bruta > \$3.396.325 en mes correspondiente, no se cancela este beneficio</p> <p>Las cantidades de \$931.393 y de \$3.396.325 se incrementarán en \$50.691 para el solo efecto de calcular los montos diferenciados del bono especial en el caso de funcionarios que les corresponda percibir la asignación de zona.</p> <p>El Bono Especial se incrementa en un aporte adicional →</p>	<p>\$208.400</p> <p>\$104.200</p> <p>\$40.756</p>	<p>\$208.400</p> <p>\$104.200</p> <p>\$40.756</p>

<p>AGUINALDO DE FF. PATRIAS 2025</p> <p>(L. 21.724 Art. N°8)</p> <p>Si está pactado en un contrato o convenio individual o colectivo y es superior al que entrega la ley, la diferencia es de cargo del empleador</p> <p>(Art.25) ⇒</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los trabajadores contratados al 31 agosto 2025. Con remuneración líquida a agosto 2025: • <ul style="list-style-type: none"> * Remuneración ≤ \$ 1.025.622 → * Remuneración > \$ 1.025.622 → <p>* No imponible, ni tributable.</p> <p>* Con dos o más empleadores: lo paga donde se percibe la mayor remuneración.</p> <p>Si existe por convenio o contrato colectivo, se puede imputar hasta el monto de esta ley.</p> <p>♦ Remuneración Bruta > \$ 3.396.325 en mes correspondiente, no se cancela este beneficio</p> <p>Remuneración líquida: El total de carácter permanente correspondiente a dicho mes (Agosto2025), con la sola deducción de los impuestos y las cotizaciones previsionales de carácter obligatorio.</p> <p>Las cantidades de \$1.025.622 y \$3.396.325 se incrementarán en \$50.691 para el solo efecto de calcular los montos diferenciados del aguinaldo en el caso de funcionarios que les corresponda percibir la asignación de zona.</p>	<p>\$ 88.667</p> <p>\$ 61.552</p>	<p>\$ 88.667</p> <p>\$ 61.552</p>
---	---	---	---

Sugerencias para Terminación de Contratos de Trabajo. Actualización para 2025

1. - Antecedentes Obligatorios y Necesarios para terminar contratos de trabajo. -

- a) Principio de Realidad. Los contratos de trabajo se caracterizan por ser consensuales (no requieren ser por escrito), sin perjuicio de las formalidades que pide el artículo 10 del Código del Trabajo. Esto, en términos prácticos, quiere decir que más importante que lo escrito, es como las partes cumplen en la práctica el contrato.
- b) No a los contratos a Honorarios. Es necesario tener presente que todos los trabajadores deben tener un contrato de trabajo, quedando los contratos de honorarios reducidos a la mínima expresión, y en lo posible, los colegios no deberían firmar ese tipo de contratos. En este orden de ideas es necesario tener presente que no solo la Dirección del Trabajo, objeta los contratos a honorarios, sino que también el Servicio de Impuestos Internos.

Complementando lo anterior es muy importante señalar que lo que siempre uno debe analizar es que si existe vinculo de subordinación y dependencia, y en esas condiciones es irrelevante el nombre que yo le dé a ese contrato, ya que existiendo dichos presupuestos será contrato de trabajo con el agravante que además adeudará cotizaciones previsionales y estoy expuesto a las multas de la DT y una eventual demanda laboral.

Queda absolutamente descartado que docentes y asistentes de la Educación tengan contratos de honorarios ya que esos dineros además no podrán rendirse ni justificarse.

Como existen algunas excepciones y habrá profesionales que prestan servicios en los establecimientos educacionales, lo más importante es fijarse en la glosa de la boleta ya que jamás podrá decir docencia ni hacer referencia a las actividades contenidas en el código del trabajo.

Debe firmarse siempre un contrato de honorarios en virtud ellos artículos 2006 y siguientes del código civil.

Sugiero en estos casos al redactar el contrato de honorarios con expresa mención de lo siguiente:

Se deja constancia que las partes excluyen expresamente del contrato de Prestación de Servicios los siguientes aspectos:

- Obligación de asistencia salvo la necesaria para el cumplimiento de sus labores.
- Cumplimiento de horario.
- Subordinación a las órdenes y directivas del empleador.
- Prestación de servicios en forma continua y permanente.
- Sometimiento a control, supervigilancia y fiscalización de las actividades realizadas.
- Dar cuenta de las labores realizadas.
- Requerir autorización para salir del trabajo.
- Estar a disposición del empleador.
- Tener exclusividad en los servicios.

- c) Relación con el o los instrumentos colectivos. Hay que tener en cuenta que, en algunos casos, los colegios que tienen contrato colectivo vigente pueden haber acordado prestaciones adicionales a las legales, que deben ser consideradas en el momento de la terminación del contrato. Por

ejemplo, la exención de las colegiaturas a los docentes debe ser considerada para el cálculo de las indemnizaciones.¹

Una vez determinados los trabajadores que deben ser desvinculados, es necesario ver el tipo de contrato que los vincula al colegio (en términos puros, deberíamos referirnos al sostenedor).

2.- Contratos según tipos de Colegios:

1. - Colegio Particular subvencionado (con o sin financiamiento compartido)

Tipos de contratos que consagra la ley (Estatuto Docente y Contrato de Trabajo):

- **De Plazo Fijo:** no puede ser inferior a un año laboral docente²
- **De Reemplazo:** El contrato de reemplazo durará por el período de ausencia del profesional reemplazado, salvo estipulación en contrario.

En este caso es muy importante prevenir por la tentación que tienen algunos colegios que al ver que serán plazos breves tienden a contratar con boletas de honorarios y más encima con error en la glosa aludiendo a “dictación de clases”

En este caso, al haber incertidumbre del tiempo de dicho reemplazo porque pudiera prologarse por una licencia muy larga, puede usarse la modalidad de firmar un contrato de reemplazo bajo la condición de término en un plazo determinado, usando la frase “Terminando el contrato cuando se cumpla la condición que se dé primero”

- **De Plazo Indefinido:** como su nombre lo dice, no tiene fecha cierta de término
- **Residual:** contrato de un profesional de la educación, el empleador tendrá derecho a contratar a otro en forma residual hasta el término del mismo.

Los contratos de asistentes de la educación son comunes a los dos tipos de colegios (con o sin Financiamiento compartido), y se regulan por el artículo 75 del Código del Trabajo, y por ende, corresponde que se paguen los meses de enero y febrero, siempre que se trate de contratos de más de seis meses de antigüedad y que estén vigentes al mes de Diciembre (basta con que sea un día) del año en curso.

2. - Particulares Pagados.

Tipos de contratos existentes:

- **De Plazo Fijo:** plazo que puede ser inferior a un año laboral docente
- **De Plazo Indefinido:** como su nombre lo dice, no tiene fecha cierta de término

¹ Art. 172. Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.

² Artículo 9º: En cada establecimiento, para los efectos de esta ley se entenderá por año laboral docente el período comprendido entre el primer día hábil del mes en que se inicia el año escolar y el último del mes inmediatamente anterior a aquel en que se inicie el año escolar siguiente.

2.- TIPOS DE CONTRATOS DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACION.

A) Contratos de plazo fijo:

El contrato a plazo fijo tendrá una duración de un año laboral docente, pudiendo renovarse en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo. (Art. 79° Estatuto Docente, D.F.L. N° 1/1996)

En el artículo 9° del Estatuto se define “año laboral docente”, pero dicha definición, dada la ubicación de la norma, no es vinculante en estricto rigor para los contratos docentes de colegios particulares pagados.

La terminación de este tipo de contratos se realiza por el simple lapso del tiempo, pero es recomendable dirigir una carta, para que el trabajador pueda buscar con tiempo otro empleo.

El finiquito debería contemplar los siguientes elementos:

- Meses de enero y febrero del año siguiente (en este caso es importante señalar que finalmente el finiquito se firma en marzo del año siguiente una vez que se pagan los meses de enero y febrero).
- Días adeudados del trabajo de mes en que se avisa.
- Se debe firmar a más tardar 10 días hábiles después de la terminación del contrato

Acá es importante recordar que puedo renovar el contrato a plazo por una vez más por el año lectivo y su término continúa siendo a plazo fijo.

B) Contrato de reemplazo docente:

El contrato de reemplazo es aquél en virtud del cual un docente presta servicios en un establecimiento para suplir transitoriamente a otro con contrato vigente que no puede desempeñar su función, cualquiera que sea la causa. Deberá establecerse en él, el nombre del docente que se reemplaza y la causa de su ausencia. (Art. 79 Estatuto Docente)

Dura por el período de ausencia del profesional reemplazado, salvo estipulación en contrario.

En este caso también procede el finiquito, y se debe firmar a más tardar 10 días hábiles después de la terminación del contrato.

C) Contrato Residual:

Existe una variante del contrato de reemplazo, y es aquél en que se contrata por el tiempo residual del año laboral docente, cuando ha terminado el contrato de otro docente durante el mismo período.

Este tipo de contrato, como en general todo contrato de trabajo debe tener su finiquito, situación que no siempre se cumple.

D) Contrato de Plazo Indefinido:

Se sigue la regla general establecida por el Código del Trabajo. Sin embargo, existen dos limitaciones al momento de poner término al contrato:

- Si el contrato está vigente durante todo el mes de diciembre y,
- Ha tenido una duración de más de seis meses durante el año.

Si se dan copulativamente estas dos limitantes, el colegio deberá al poner término al contrato por cualquier causal de los artículos 159 y 161, deberá pagar hasta el mes de febrero del año siguiente.

En el caso de poner término al contrato por la causal necesidades de la empresa, esto es el artículo 161 del Código del Trabajo el plazo de aviso de término de contrato de trabajo será de, a lo menos, 60 días contados hacia atrás desde el último día del mes anterior al que comienzan las clases.

Nota: Precaución con aquellos establecimientos que inician actividades durante el mes de febrero.

De este modo, considerando esta particular situación, se deben tomar los resguardos para que los plazos sean cumplidos exactamente, de manera de evitar que, por haberse dado mal el aviso de despido, el contrato se entienda prorrogado por todo un año.

En este caso también prevenir el caso de los contratos a plazo fijo en que los docentes o asistentes de la educación continúan prestando servicios por mera liberalidad y el colegio entiende que es por buena voluntad, existe el riesgo que dichos contratos se transformen en indefinido por tolerancia del empleador

Las notificaciones deben ser efectuadas, dependiendo de la causal invocada, por medio de carta certificada dirigida al domicilio del trabajador consignado en el Contrato de Trabajo, con copia a la Dirección del Trabajo.

Si bien se permite que se haga por medios electrónicos, siempre es conveniente que exista un respaldo físico (por ejemplo, foto de pantallazo).

3.- Contratos del Personal no docente o Asistente de la Educación.

Si el contrato está vigente durante todo el mes de diciembre, se entiende prorrogado por los meses de enero y febrero, siempre y cuando el contrato se haya encontrado vigente durante más de 6 meses. En caso de que el contrato no cumple con el plazo de 6 meses, no corresponde pago de enero y febrero

4.- Caso de Trabajadores sujetos a Fuero.

Tienen fuero laboral las siguientes personas:

- a) Mujer embarazada, desde el momento en que se declara su embarazo por medio de certificado de médico o matrona,
- b) Director sindical, desde 10 días antes de la elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo de dirigente sindical
- c) Delegado de personal,
- d) Un miembro representante de los trabajadores de los que conforman el comité paritario. El designado debe haber sido notificado por escrito al empleador.
- e) Caso de Trabajador que tiene familiar fallecido.³ Tiene fuero aboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

³ Artículo 66.- En caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado. En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a un permiso similar, por siete días corridos. En ambos casos, este permiso será adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Igual permiso se aplicará, por siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación. En el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador, dicho permiso se extenderá por cuatro días hábiles.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.

En todos estos casos, no se puede despedir a la persona sin antes haber iniciado una demanda de desafuero, y siempre que hayan concurrido alguna de las causales del artículo 160 del Código del Trabajo. OJO, el tribunal puede acceder o no a la solicitud.

5.- Caso de Trabajadores sujetos a licencia médica.

En estas situaciones, el artículo 161 del Código del Trabajo, establece que no se puede notificar al trabajador de su despido, pero nada obsta a que este se haga cuando vuelva de la licencia. El problema es que, en caso de los profesores, es que, si esta licencia se prolonga más allá de la fecha de aviso, no puede despedirse válidamente.

Esto se explica por un vacío legal, ya que en el caso de un trabajador no docente que pretendiere prolongar su contrato por esta vía, no tendría sentido, ya que la ISAPRE o FONASA pagarán sus remuneraciones y demás beneficios mientras cuente con la licencia. Pero en el caso de los profesores, por medio de este artilugio, podrían prolongar su permanencia en el colegio hasta por un año más.

La licencia no es argumento para no notificar en el caso de las causales de los artículos 159 y 160 del Código del Trabajo.

Hay que tener presente lo que ocurre con las licencias de los trabajadores que tienen contrato a plazo fijo y presentan licencia en el mes de diciembre, tal vez pensando que con ello su contrato se transformará en indefinido. Ello no ocurrirá jamás.

Cuando las partes han suscrito un contrato de trabajo a plazo fijo este terminará al vencimiento del plazo fijado, independientemente de si el trabajador se encuentra con licencia médica, toda vez ya que ésta sólo impide al empleador poner término al contrato por la causal de necesidades de la empresa, esto es, por aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo. Por ello, si llegada la fecha de término del contrato las partes no lo renuevan, y el empleador decide poner término al contrato por la causal del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, vale decir, por vencimiento del plazo convenido, debe comunicar tal circunstancia al trabajador, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación. Esta comunicación se debe entregar personalmente o por correo certificado con copia a la Inspección del Trabajo, conteniendo la información que se señala en el artículo 162 del referido Código, esto es, la causal legal aplicada, los hechos en que se funda el despido y el estado de pago en que se encuentran sus cotizaciones previsionales.

6.- Prescripción de los derechos laborales y de las acciones y régimen de sanciones.

La prescripción extintiva es una sanción legal, por la inactividad de una de las partes en una relación jurídica. Así, teniendo derechos, estos están amparados por acciones, las que, de no ejercerse, no pueden válidamente iniciarse:

A) Prescripción de las acciones laborales:

Extinguida la relación laboral: 6 meses desde la terminación de los servicios.

Vigente la relación laboral: en cualquier tiempo

Caso de Vulneración de garantías: 40 días corridos

B) Prescripción de los derechos.

En este caso se refiere a prestaciones que pudieron quedar pendientes o no pagadas entre las partes.

En el plazo de dos años contado desde la fecha en que se hicieron exigibles, sea que la relación laboral esté vigente o extinguida.

Excepción: Las horas extraordinarias prescriben en 6 meses contado desde la fecha en que debieron ser pagadas.

7.- Finiquito. -

- a) Este documento es el que da cuenta que no hay obligaciones pendientes entre las partes (empleador y trabajador). Por ejemplo, si el trabajador tiene créditos con alguna caja de compensación, este es el momento en el cual corresponde hacer efectivo dicha deuda.
- b) Este debe ser firmado ante notario, u otro ministro de fe (presidente de Sindicato, Inspección del Trabajo u Oficial de Registro Civil donde no haya notario o IPT).
- c) El documento debe ser consistente con lo indicado en la carta de aviso de terminación del contrato, es decir, no se puede cambiar el texto de la carta, a través del finiquito.
- d) Desde la implementación de la posibilidad de los finiquitos electrónicos, hay que tener en cuenta que dicho sistema debe permitir la reserva de derechos, de manera tal que no cualquier finiquito electrónico, tiene el poder liberatorio que caracteriza este documento. Tampoco puede condicionarse la firma del finiquito contra la entrega del monto pactado. En este sentido, las diversas cortes de apelaciones han instruido a los notarios, en orden a que no pueden retener el pago contra la no reserva de derechos.
- e) Finalmente, también la legislación de familia como ha indicado que en el finiquito debe indicarse la retención de las pensiones adeudadas, bajo pena de que el empleador se haga cargo de ellas si no hace tal declaración. Por lo mismo, al momento de firmar el finiquito es necesario acompañar las 3 últimas liquidaciones de remuneraciones, del trabajador coma en donde no conste retención de pensión de alimentos alguno.

Rodrigo Díaz Ahumada
Abogado PUCV

Definiciones que nuestros afiliados deben conocer para no mezclar situaciones erróneas que son las siguientes:

1.- Remuneración Básica Mínima Nacional (RBMN)

Es el producto resultante de multiplicar el valor mínimo de la hora cronológica que fije la ley por el número de horas para las cuales haya sido contratado cada profesor. El valor de la hora pactado en los contratos no podrá ser inferior al valor hora mínimo nacional vigente fijado por la ley para los maestros de educación básica y media. La RBMN, además, sirve de base para calcular las asignaciones de experiencia, perfeccionamiento, desempeño difícil y responsabilidad.

2.- Asignación por Desempeño en Condiciones Difíciles

Corresponde a los docentes que laboran en colegios calificados como de Desempeño Difícil, por razones de ubicación geográfica, marginalidad, extrema pobreza u otras características análogas. Tiene una duración bianual. Los establecimientos Beneficiarios se seleccionan por la respectiva SEREMI.

3.- Remuneración Total Mensual (RTM) o Ingreso Mínimo Docente (IMD)

Este concepto fue creado por la ley 19.410 del año 1995, diferenciándose de la Remuneración Básica Mínima Nacional (RBMN). Su propósito es fijar un piso salarial o ingreso mínimo especial para los docentes.

Para su cálculo se contemplan todas las contraprestaciones en dinero que perciban los profesores, con exclusión de la asignación de Desempeño Difícil, Bono de Excelencia y Horas Extras y Bonificación Profesores Encargados Rurales. Considerando el art.40 del Código del Trabajo, debiese excluirse la colación, movilización y los beneficios **estimables en dinero** pagados en forma esporádica.

4.- Planilla Complementaria para alcanzar la Remuneración Total Mensual

Los docentes con remuneración inferior a la RTM o IMD, tiene derecho a percibir la diferencia como planilla complementaria para alcanzar su monto, con cargo a la Subvención Adicional Especial (SAE).

5.- Bonificación Proporcional (Ley 19410/19933)

Bonificación mensual proporcional a las horas de designación o contrato, con cargo a la Subvención Adicional Especial (SAE). Se reajusta en el mismo porcentaje de la USE.

6.- La Bonificación de Reconocimiento Profesional (BRP)

Es un beneficio remuneracional, establecido por la Ley N°20.158, en vigencia desde el 1 de enero de 2007, que permite a los docentes percibir un monto mensual por concepto de título y un complemento por concepto de mención, que se deberá pagar proporcionalmente a las horas de contrato, con un tope de 30 horas.

7.- Bonificación de Excelencia

Destinada a establecimientos educacionales subvencionados calificados como de excelente desempeño de acuerdo con el Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño, SNED, además de aquellos que efectúen la División de Planificación y Presupuesto del MINEDUC, cada dos años.

8.- Asignación de Excelencia Pedagógica

Distinta a la anterior, es una asignación tributable e imponible que se devenga cada mes y se paga semestralmente en los meses de junio y diciembre de cada año, respecto de los docentes de aula que resulten acreditados como profesores de excelencia.

Valores Históricos de la Remuneración Básica Mínima Nacional
Periodo: 1991 al 2024

Desde	Hasta	%reajuste	Valor Hora Base (\$)	
			Básica	Media
01-03-1991	30-11-1991	0,0	1.900	2.000
01-12-1991	30-11-1992	18,0	2.242	2.360
01-12-1992	30-11-1993	14,0	2.556	2.690
01-12-1993	30-11-1994	15,0	2.939	3.094
01-12-1994	30-11-1995	12,2	3.298	3.471
01-12-1995	30-11-1996	11,0	3.661	3.853
01-12-1996	31-01-1997	9,9	4.023	4.235
01-02-1997	30-11-1997	0,0	4.259	4.483
01-12-1997	31-01-1998	6,0	4.515	4.752
01-02-1998	20-11-1998	0,0	4.751	5.001
01-12-1998	31-01-1999	5,0	4.989	5.251
01-02-1999	20-11-1999	0,0	5.098	5.366
01-12-1999	31-01-2000	4,9	5.348	5.629
01-02-2000	30-11-2000	0,0	5.565	5.857
01-12-2000	31-01-2001	4,3	5.804	6.109
01-02-2001	30-11-2001	0,0	5.927	6.238
01-12-2001	31-01-2002	4,5	6.194	6.519
01-02-2002	30-11-2002	0,0	6.424	6.761
01-12-2002	31-01-2003	3,0	6.617	6.964
01-02-2003	30-11-2003	0,0	6.617	6.964
01-12-2003	31-01-2004	2,7	6.796	7.152
01-02-2004	30-11-2004	0,0	6.809	7.166
01-12-2004	31-01-2005	3,5	7.047	7.416
01-02-2005	30-11-2005	0,0	7.081	7.453
01-12-2005	31-01-2006	5,0	7.425	7.826
01-02-2006	30-11-2006	0,0	7.437	7.826
01-12-2006	31-01-2007	5,2	7.824	8.233
01-02-2007	30-11-2007	0,0	7.824	8.233
01-12-2007	30-11-2008	6,9	8.364	8.801
01-12-2008	30-11-2009	10,0	9.200	9.681
01-12-2009	30-11-2010	4,5	9.614	10.117
01-12-2010	30-11-2011	4,2	10.018	10.542
01-12-2011	30-11-2012	5,0	10.519	11.069
01-12-2012	30-11-2013	5,0	11.045	11.622
01-12-2013	30-11-2014	5,0	11.597	12.203
01-12-2014	30-11-2015	6,0	12.293	12.935
01-12-2015	30-11-2016	4,1	12.797	13.465
01-12-2016	30-11-2017	3,2	13.207	13.896
01-12-2017	30-11-2018	2,5	13.537	14.243
01-12-2018	30-11-2019	3,5	14.011	14.742
01-12-2019	30-11-2020	2,8	14.403	15.155
01-12-2020	30-11-2021	2,7	14.792	15.464
01-12-2021	30-11-2022	6,1	15.694	16.513
01-12-2022	30-11-2023	12,0	17.577	18.495
01-12-2023	31-05-2024	4,3	18.333	19.290
01-06-2024	30-11-2024	0,5	18.425	19.386
01-12-2024	31-12-2024	3,0	18.978	19.968

**VALORES HISTORICOS REMUNERACION TOTAL MINIMA DEL PERSONAL DOCENTE
desde el año 1995 a diciembre 2023**

AÑO	VALOR HORAS (\$)		N° HORAS	TOTAL, IMPONIBLE (\$)	
	DESDE	VALOR		DESDE	TOTAL
1995	Febrero	4.333	44	1/feb/95	190.652
1996	Febrero	5.200	44	1/feb/96	228.800
1997	Febrero	6.133	44	1/feb/97	269.852
1998	Febrero	7.043	44	1/feb/98	309.892
1999	Febrero	7.750	44	1/feb/99	341.000
2000	Febrero	8.520	44	1/feb/00	374.880
2001	Febrero	8.904	44	1/feb/01	391.776
2002	Febrero	9.138	44	1/feb/02	402.072
2003	Febrero	9.391	44	1/feb/03	413.204
2004	Febrero	9.494	44	1/feb/04	417.736
2005	Febrero	9.722	44	1/feb/05	427.768
2006	Febrero	10.082	44	1/feb/06	443.608
2007	Febrero	10.606	44	1 / feb/07	466.664
2008	Enero	11.433	44	1 / ene/ 08	503.053
2009	Enero	12.245	44	1 / ene/ 09	538.780
2010	Enero	12.245	44	1/ene/10	538.780
2011	Enero	12.245	44	1 / ene/11	538.780
2012	Enero	12.245	44	1/ene/12	538.780
2013	Enero	12.245	44	1/ene/13	538.780
2014	Enero	12.245	44	1/ene/14	538.780
2015	Enero	14.454	44	1/ene/15	636.000
2016	Enero	14.454	44	1/ene/16	636.000
2017	Enero	14.846	44	1/ene/17	653.224
2018	Enero	15.183	44	1/ene/18	668.050
2019	Enero	15.501	44	1/ene/19	682.029
2020	Enero	15.948	44	1/ene/20	701.716
2021	Enero	16.331	44	1/ene/21	718.557
2022	Enero	17.380	44	1/ene/22	764.720
2023	Enero	19.605	44	1/ene/23	862.612
2024	Enero	20.369	44	1/ene/24	896.254

ESTOS VALORES SON IMPONIBLES Y ES EL SUELDO MINIMO QUE UN ESTABLECIMIENTO
PUEDE CANCELAR A UN PROFESIONAL DE LA EDUCACION **(RTM)**