



APRENDIENDO A CALCULAR EL SALARIO DOCENTE

AÑO 2020

departamento profesores jóvenes
departamento educación especial



@egonzalezprofe

egonzalez@colegiodeprofesores.cl



COLEGIO DE PROFESORES Y PROFESORAS DE CHILE
DIRECTORIO NACIONAL
DEPARTAMENTO PROFESORAS/ES JÓVENES

FLEXIBILIDAD SALARIAL EN LOS DOCENTES

ÍNDICE

- 3. **FLEXIBILIDAD SALARIAL EN LOS DOCENTES**
- 7. Remuneración Básica Mínima Nacional o Sueldo Base (**RBMN**)
- 9. Bonificación de Reconocimiento Profesional (**BRP**)
- 11. Asignación de experiencia (**BIENIO**)
- 14. Asignación por **Tramo de Desarrollo Profesional**
- 17. **Asignación** de Docencia en Establecimientos con Alta Concentración de **Estudiantes Prioritarios**.
- 19. Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño (**SNED**)
- 21. Asignación de zona
- 22. Tabla resumen

Documento elaborado por el Departamento de Profesores/as Jóvenes, de responsabilidad del Dirigente Nacional Eduardo González Navarro



Eduardo González Navarro
Dirigente Nacional Colegio de Profesores
Encargado Departamento de Profesores Jóvenes y Educación Especial
egonzalez@colegiodeprofesores.cl

Con la implementación de la Ley 20.903 -conocida como Carrera Docente- nuestra estructura salarial verificó una serie de modificaciones. Estas se tradujeron en derogaciones de algunas asignaciones (Perfeccionamiento, Desempeño en Condiciones Difíciles, Bonificación Proporcional, Bono Extraordinario SAE), en modificaciones de otras (Bonificación de Reconocimiento Profesional, Bonificación de Excelencia Académica) y en la creación de nuevas (Asignación por Tramo y Asignación de Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios).

Las siguientes notas tienen como propósito exponer de manera esquemática, por cierto, *la lógica o sentido* que organiza nuestro salario y la forma de cálculo de algunas asignaciones.

I. Más allá de la apariencia: la esencia de la estructura salarial docente.

El salario es el precio por la venta de nuestra fuerza de trabajo, es decir, nuestra energía humana. Nuestro trabajo docente, a diferencia de otros, no se manifiesta en un bien material; por el contrario, es inmaterial y se mueve en el ámbito de la cultura y la educación. Si bien somos profesionales de la educación, ante todo, nos definimos como trabajadores asalariados, compartiendo con el conjunto de la clase trabajadora chilena esta condición.

El salario tiene componentes. Cuando analizamos sus partes, nos encontramos con el concepto de *estructura salarial*. Por tal se entenderá a los componentes que dan forma a nuestro salario, distinguiendo, por ejemplo, sueldo base de asignaciones o bonos. Esta diferenciación es el meollo del asunto que queremos tratar.

El Ministerio de Educación ha insistido en que los salarios del profesorado han aumentado en un 30% con la Carrera Docente. Es indudable que existió

un aumento. Bajo el enfoque analítico que proponemos, la pregunta que nos debemos hacer es la siguiente: ¿qué vías se han usado para aumentar nuestros salarios? ¿Aumentó el sueldo base o los bonos variables? ¿Cómo se compone nuestra estructura salarial?

El análisis sobre este tema no puede realizarse al margen de las condiciones reales en las cuales los maestros nos desenvolvemos diariamente.

Desde la implementación del neoliberalismo en Chile se han verificado un conjunto de transformaciones económicas y, por consiguiente, en la organización del trabajo.

Como ha demostrado el economista Rafael Agacino, la estrategia neoliberal para regular a los trabajadores, en el marco de una economía abierta, ha sido la *flexibilidad laboral*. Actualmente ésta se ha implementado, entre otras modalidades, como *flexibilidad salarial* o del precio de la fuerza de trabajo. La forma más nítida en que esta flexibilidad se constata es en cambio de la composición de los salarios.

En las décadas pasadas, la parte *fija* del salario (sueldo base) constituía un porcentaje muy importante del salario total; hoy, la idea que predomina es imponer *salarios bases* bajos o estables (sin alzas) y salarios variables (incentivos, asignaciones, bonos etc.) muy elevados.

Se trata que el salario total sea muy dependiente de los volúmenes de producción; así no sólo se “incentiva” a trabajar más, sino también se flexibiliza los costos remuneracionales: si baja el ritmo de producción con ello automáticamente se disminuyen los pagos.

Contrariamente a lo que se podría pensar, el ámbito educativo no está ajeno a este proceso, ni mucho menos los docentes. Myriam Feldfeber, analizando las nuevas formas de regulación del trabajo docente en América Latina, afirma:

“A diferencia de los modos de regulación típicamente burocráticos que apelaban al docente como categoría social homogénea, las nuevas formas post-burocráticas que buscan regular la formación y el trabajo docente se dirigen a los docentes como individuos libres, que construyen su propia carrera y destino profesional. Se intenta pasar así del control burocrático...a modelos que discursivamente proponen la autonomía del docente como profesional y la autorregulación, pero que condicionan dicha autonomía a través de medidas basadas en la lógica del mercado: redefinición de la carrera docente a partir de la flexibilización de las relaciones laborales, salario basado en el mérito, premio al desempeño, incentivos para atraer a “los mejores” a la profesión, evaluación basada en “reglas objetivas”, mecanismos de acreditación y definición de estándares a nivel nacional e internacional.”

La idea que subyace es que el docente debe hacerse a sí mismo en un “mercado profesional”, cuyas reglas de funcionamiento están definidas por el Estado. En el mercado, el docente debe ofrecer su fuerza de trabajo a cambio de un salario que esté en función de su “productividad”, y como profesional se ve obligado a capacitarse y obtener titulaciones para cumplir con los requisitos que le permitan permanecer en el mercado y ascender en su carrera laboral y profesional.” (2007)

Los antecedentes teóricos e ideológicos de esta particular forma de regular el salario docente, los encontramos en uno de los padres del neoliberalismo, Milton Friedman. Este economista sostuvo, en el año 1966, que **“una de las ventajas importantes (del mercado en la educación) sería que los sueldos de los maestros responderían a las fuerzas del mercado”** lográndose así “estimular la competencia con grandes diferencias de sueldo según el mérito”. Con competencia, agrega Friedman, **“se podría remunerar más a los que lo merecieran y atraer a maestros de más capacidad”**. Esta era su propuesta ante el problema de los sueldos docentes que, a su juicio, eran “uniformes” y “estaban determinados” por la “antigüedad” (bienios diríamos nosotros) y “los títulos recibidos y los certificados profesionales (nuestra asignación de perfeccionamiento derogada con la Ley 20.903).

Tenemos entonces, que aquello que en apariencia se nos presenta como un tema neutro o técnico (entender nuestro salario) no lo es. Por el contrario; la forma en que se ha modificado la estructura salarial docente da cuenta, ante todo, de un interés social, político e ideológico defendido por un sector de la sociedad.

La lógica de nuestra estructura salarial promovida por la Carrera Docente es la *flexibilidad salarial*. Esta es una estrategia neoliberal para regular a los trabajadores y su salario que, como veremos a continuación, expresa el peso creciente de bonos y asignaciones variables, por sobre el sueldo base.

2. Los componentes del salario docente.

No es posible describir los componentes del salario de los profesores en términos generales. Esto, por una razón muy sencilla: no existe en el país un sistema único y nacional que regule al conjunto del magisterio. Para abordar esta tarea se debe distinguir bajo qué sistema de administración se encuentra la institución en la cual se trabaja, si es pública (Municipal, Corporación, DAEM o SLE), particular subvencionada, particular pagada o de administración delegada. Incluso, si se está afecto a instrumentos de negociaciones colectivas, ya sean contratos o convenios colectivos.

Las asignaciones salariales del sector municipal se encuentran establecidas en el ART. 47 del Estatuto Docente, mientras que la de los profesionales de la educación del sector particular subvencionado y de aquellos que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el decreto N° 3.166 se establecen en el ART. 84 del mismo Estatuto.

Al final de este cuadernillo se podrá encontrar una tabla comparativa sobre las asignaciones que aplican a cada sector.

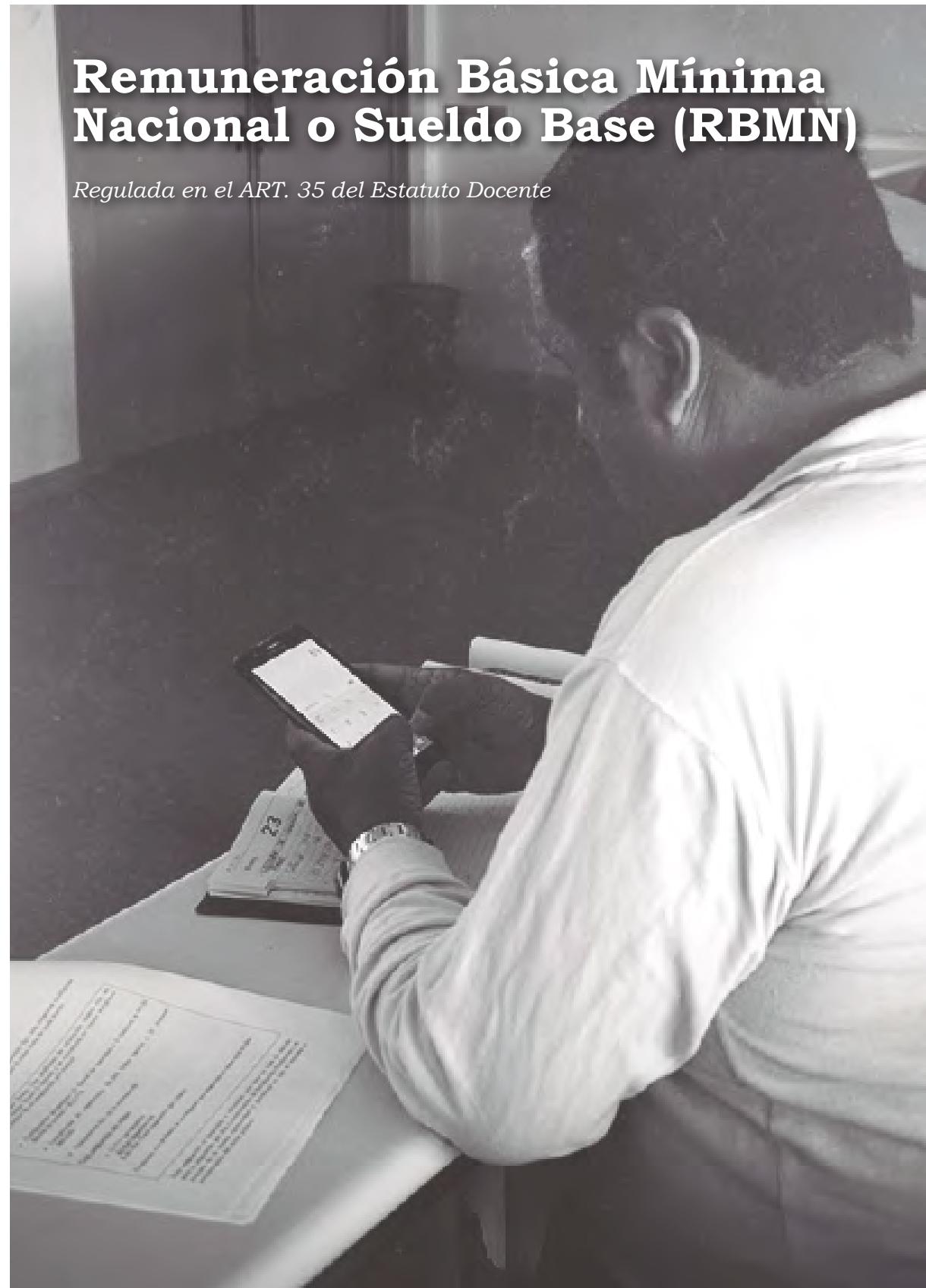
VARIABLES PARA CALCULAR NUESTRO SALARIO

Para poder calcular nuestro salario debemos conocer, al menos, los siguientes datos sobre nuestro estado contractual:

- 1. Horas de contrato** (no se distingue si son horas titulares o ampliaciones, SEP o PIE. Se contabilizan las horas totales que se trabajan)
- 2. Nivel en el que me desempeño** (básica o media)
- 3. Tramo de la Carrera en el que me encuentro** (inicial, temprano, avanzado, experto I, experto II)
- 4. Bienios reconocidos** (años de experiencia)

Remuneración Básica Mínima Nacional o Sueldo Base (RBMN)

Regulada en el ART. 35 del Estatuto Docente



Este es el único indicador que todos los profesores de Chile compartimos. No existe ningún otro elemento en común entre los 210.000 profesores que existen en el país en términos de componentes que constituyen nuestro salario.

La Remuneración Básica Mínima Nacional (RBMN) se establece para cada nivel del sistema educativo. Y corresponde al 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 el docente.

La RBMN es nuestro sueldo base. Lo estable. ¿En cuánto aumentó nuestro sueldo base con la Carrera Docente? En cero (0) pesos. Esto es fundamental en relación a lo que sosteníamos más arriba. Quizás es lo más gráfico. Lo más impactante. Cuando se hace referencia a un aumento de sueldos en un 30% con la Carrera Docente, nos encontramos con que este aumento no operó vía alza de nuestro sueldo base, cuestión típica de la estrategia de flexibilidad salarial neoliberal.

El valor mínimo de la hora cronológica fijada para el año **2.020** según el nivel educativo, es el siguiente:

- Para educación pre básica, básica: **\$14.403**
- Para educación media: **\$ 15.155**

Estos valores se reajustan de acuerdo al valor de la USE (unidad de subvención escolar) la cual se reajusta de acuerdo al reajuste del sector público, de ahí la importancia de la participación del magisterio en esta negociación.

¿CÓMO SABER SI ME PAGAN CORRECTAMENTE?

Debo dividir el sueldo base (RBMN) que aparece en mi colilla de pago (primer ítem) por la cantidad de horas de contrato. El valor resultante debe ser igual al valor figado por Ley.

Ejemplo: Una Profesora de **educación media** con un contrato de **30 horas titulares** y una **amplificación** de 4. Por tanto, sus horas totales son 34.

En su planilla de pago de fin de mes tiene un sueldo base de **\$515.270**

Verifiquemos: \$515.270 (RBMN) : 34 (horas de contrato). Resultado: **\$15.155**

Conclusión: Se le está pagando correctamente porque \$15.155 es el valor mínimo de la hora cronológica fijada por ley para el año 2020 para el nivel de educación media.

Bonificación de Reconocimiento Profesional (BRP)

Establecida en la Ley N° 20.158

Reconocida en el ART. 54 del Estatuto Docente

Aplica para todos los profesores, exceptuando aquellos que trabajan en establecimientos particulares pagados.

Es un bono pagadero mensualmente. Se divide en un 75% por concepto de título profesional y un 25% por concepto de mención.

A su vez, es *proporcional a la cantidad de horas de contrato*, con un tope máximo de 30 horas.

Por tanto, para obtener el 100% de la bonificación se requiere tener un contrato por 30 horas, título y mención reconocida.

Los montos para el año 2020, para aquellos docentes adscritos a la Carrera Docente, son los siguientes:

- | | |
|--|------------------|
| • BRP completo (30 horas más título y mención): | \$337.436 |
| • Solo título, sin reconocimiento de mención y 30 horas: | \$253.076 |
| • Mención y 30 horas de contrato: | \$84.360 |

Los valores para los docentes no adscritos a la carrera docente, considerando las 30 horas, son:

- | | |
|-----------------|-----------------|
| • BRP completo: | \$96.134 |
| • Título: | \$72.100 |
| • Mención: | \$24.034 |

¿Cómo lo calculo?

Si el docente solo tiene título profesional (es decir, no se le reconoce o bien no tiene mención) debe dividir el monto total (**253.076**) por 30 horas. El resultado le dará el valor de **una** hora BRP, correspondiente a título.

Luego, el valor de esa hora se multiplica por las horas de contrato. El resultado, es lo que corresponde que el empleador cancele.

El mismo ejercicio debe realizarse al disponerse del título y la mención, pero en este caso la división primera es entre 337.436 y 30 horas.

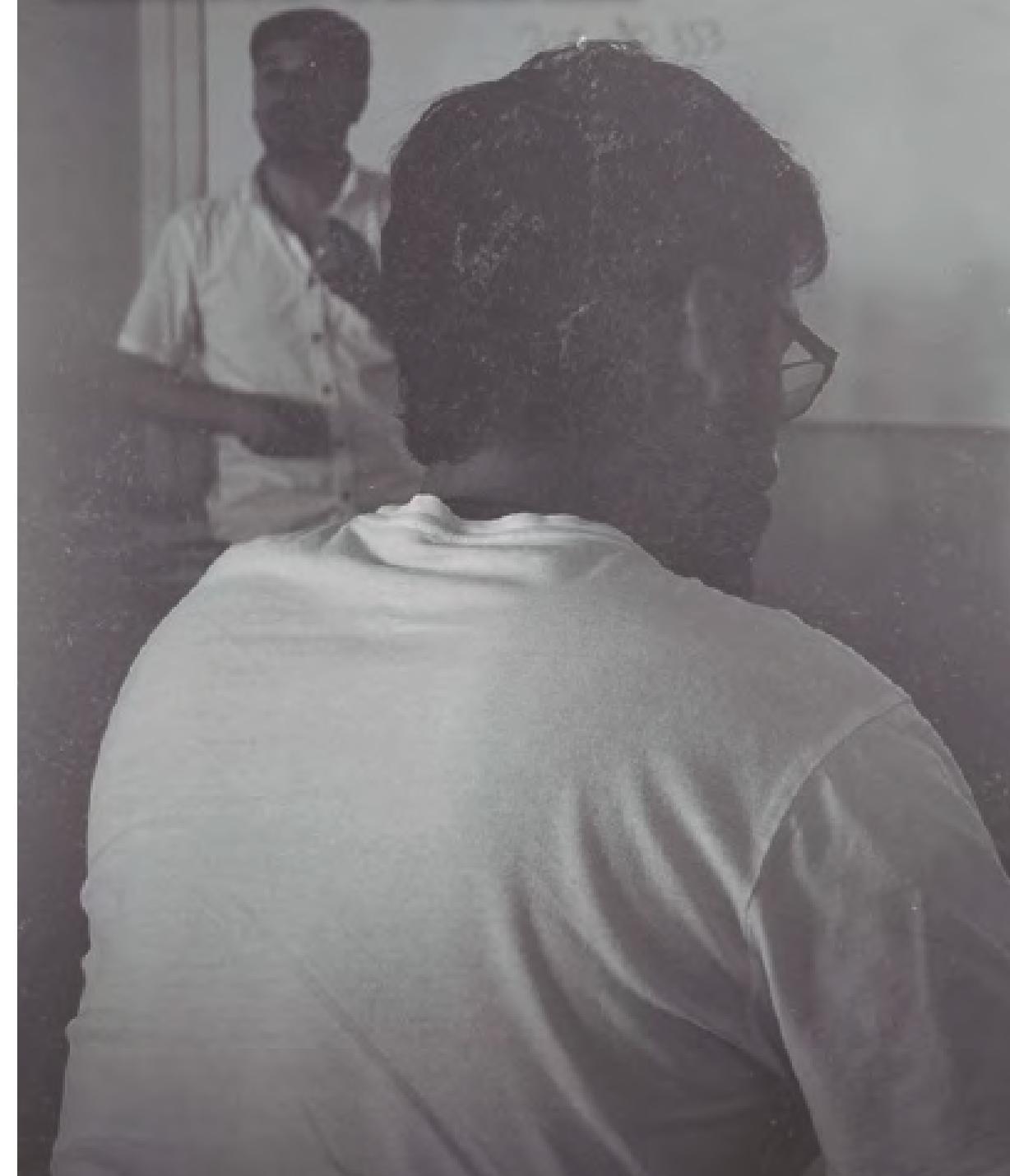
**CUADRO DEL VALOR DE CADA HORA BRP CON Y SIN MENCIÓN,
PARA EL AÑO 2020 EN CARRERA DOCENTE**

Hrs.	Título	Mención	Total	Hrs.	Título	Mención	Total
1	\$8.435	\$2.812	\$11.247	16	\$134.968	\$44.989	\$179.957
2	\$16.871	\$5.624	\$22.495	17	\$143.405	\$47.800	\$191.205
3	\$25.307	\$8.435	\$33.742	18	\$151.839	\$50.614	\$202.453
4	\$33.742	\$11.247	\$44.989	19	\$160.274	\$53.425	\$213.699
5	\$42.178	\$14.059	\$56.237	20	\$168.710	\$56.237	\$224.947
6	\$50.613	\$16.872	\$67.485	21	\$177.146	\$59.048	\$236.194
7	\$59.048	\$19.683	\$78.731	22	\$185.582	\$61.860	\$247.442
8	\$67.484	\$22.495	\$89.979	23	\$194.016	\$64.673	\$258.689
9	\$75.920	\$25.306	\$101.226	24	\$202.452	\$67.484	\$269.936
10	\$84.356	\$28.118	\$112.474	25	\$210.888	\$70.296	\$281.184
11	\$92.790	\$30.930	\$123.720	26	\$219.324	\$73.107	\$292.431
12	\$101.226	\$33.742	\$134.968	27	\$227.759	\$75.921	\$303.680
13	\$109.662	\$36.554	\$146.216	28	\$236.194	\$78.731	\$314.925
14	\$118.098	\$39.365	\$157.463	29	\$244.630	\$81.543	\$326.173
15	\$126.532	\$42.178	\$168.710	30	\$253.077	\$84.359	\$337.436

Se reajusta en la misma oportunidad y porcentaje que la Unidad de Subvención Educacional (USE). Es imponible, tributable y no sirve de base para ninguna otra asignación.

Asignación de Experiencia (BIENIO)

Reconocida en el ART. 58 del Estatuto Docente



Corresponde a la asignación por años de servicio en función. Se aplica sobre la RBMN y consiste en un % de ésta, que la incremente en un porcentaje de 3,38% por los dos primeros años de servicio, y 3,33% por cada dos años adicionales. Tiene un tope y monto máximo de 50% de la RBMN para aquellos profesionales que totalicen 30 años de servicio, es decir, 15 bienios.

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

En la siguiente tabla se establecen los porcentajes en relación a los bienios.

Nº Bienio	Total % Bienio	Nº Bienio	Total % Bienio
1	3,38	9	30,02
2	6,71	10	33,35
3	10,04	11	36,68
4	13,37	12	40,01
5	16,70	13	43,34
6	20,03	14	46,67
7	23,36	15	50
8	26,69		

La asignación de experiencia se calcula en base a la RBMN. Para calcularlo se puede aplicar una regla de tres.

Ejemplo: Un Profesor de **educación media** con **30 horas** de contrato y **3 bienios**. ¿cuánto le corresponde?

15.155 (RBMN) -----> 100%
X **10,04** (valor porcentual del primer Bienio)

Multiplicamos cruzado y dividimos en 100. Esto es igual a **\$1.522**, que corresponde al **Valor de una hora con un bienio**.

Luego multiplicamos el valor de esa hora **\$1.522** por la cantidad de horas de contrato. En el ejemplo, 30 horas. Obtenemos así el valor total por concepto de bienio de este profesor. **En este caso su asignación por bienio correspondería a \$45.660.**

CUADRO DEL VALOR POR HORA CORRESPONDIENTE A CADA BIENIO AÑO 2020

E. BÁSICA

NÚMERO DE BIENIO	VALOR HORA
1 bienio (2 años)	\$487
2 bienios (4 años)	\$966
3 bienios (6 años)	\$1.446
4 bienios (8 años)	\$1.925
5 bienios (10 años)	\$2.406
6 bienios (12 años)	\$2.885
7 bienios (14 años)	\$3.365
8 bienios (16 años)	\$3.845
9 bienios (18 años)	\$4.324
10 bienios (20 años)	\$4.804
11 bienios (22 años)	\$5.283
12 bienios (24 años)	\$5.763
13 bienios (26 años)	\$6.242
14 bienios (28 años)	\$6.722
15 bienios (30 años)	\$7.202

E. MEDIA

NÚMERO DE BIENIO	VALOR HORA
1 bienio (2 años)	\$512
2 bienios (4 años)	\$1.017
3 bienios (6 años)	\$1.521
4 bienios (8 años)	\$2.026
5 bienios (10 años)	\$2.531
6 bienios (12 años)	\$3.036
7 bienios (14 años)	\$3.540
8 bienios (16 años)	\$4.045
9 bienios (18 años)	\$4.550
10 bienios (20 años)	\$5.054
11 bienios (22 años)	\$5.558
12 bienios (24 años)	\$6.063
13 bienios (26 años)	\$6.568
14 bienios (28 años)	\$7.073
15 bienios (30 años)	\$7.577

Para calcular la asignación de experiencia, debo multiplicar el valor de la hora de bienios que me corresponde por la cantidad total de horas de mi contrato. El resultado es el monto que debe figurar en mi liquidación.

Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional

Reconocida en el ART. 49 del Estatuto Docente

Aplica para todos los profesionales de la educación que están adscritos a la carrera docente (Ley 20.903).

Es una bonificación diferenciada que se deriva del tramo en el cual se encuentra el docente (inicial, temprano, avanzado, experto I, experto II). Sus valores máximos corresponderán a un contrato de 44 hrs y a 15 bienios. Todo lo inferior será proporcional.

Para conocer el monto total de esta asignación debemos calcular previamente, tres componentes que la constituyen:

a) componente de experiencia: se aplicará sobre la base de la RBMN que determine la ley y consiste en un porcentaje de ésta correspondiente a un 3,38% por los dos primeros años de servicio docente y un 3,33% por cada dos años adicionales, con un tope máximo de 50% de la RBMN para aquellos profesionales que totalicen 30 años de servicio.

b) componente de progresión: su monto mensual dependerá del tramo en que se encuentra el docente y los bienios de experiencia profesional. Es proporcional a la cantidad de horas de contrato y a sus correspondientes bienios.

Los factores de cálculo para cada tramo, año 2020, son los siguientes:

Acceso	Inicial	Temprano	Avanzado	Experto I	Experto II
21,99	21,99	72,47	145,85	546,80	1176,74

Para calcular el monto que corresponde debemos: multiplicar (horas de contrato X por número de bienios X el factor del tramo)

Ejemplo: Un docente con 30 horas de contrato que posee 4 bienios y se encuentra en **tramo temprano**.

30 (horas de contrato) X 4 (bienios) X 72,47 (factor de tramo) = \$8.696

El componente de progresión de este docente es de \$8.696

c) Componente fijo: tienen derecho a percibirla aquellos docentes que se encuentran en los tramos avanzado, experto I y II. Su valor dependerá del tramo y será proporcional a la cantidad de horas de contrato.

Los valores 2.020 son los siguientes:

Tramos	1 Hrs.	44 Hrs.
Tramo avanzado	2.271	99.914
Tramo Experto I	3.154	138.769
Tramo Experto II	4.794	210.929

Para calcular el monto total por componente fijo, solo debemos multiplicar la cantidad de horas de contrato por el valor hora de cada tramo.

Ejemplo Asignación por Tramo: Una profesora de educación básica con un contrato de 37 horas. Posee 5 bienios y se encuentra un tramo temprano. ¿Cuál es el monto de su asignación por tramo?

- **Componente Progresión:** 37 (horas de contrato) X 5 (bienios) X 72,47 (factor de tramo) = \$13.407
- **Componente de experiencia:** \$2.406 (valor bienio) X 37 (horas) = \$89.022
- **Componente fija:** no le corresponde

Total asignación por tramo:

$$\begin{aligned} &+ 13.320 \text{ (progresión)} \\ &89.022 \text{ (experiencia)} \\ &= \$102.429 \text{ (Total asignación por tramo)} \end{aligned}$$

Conclusión: a la profesora le corresponde una asignación de **\$102.429**

Esta asignación es imponible y tributable, solo sirve de base de cálculo para la asignación por Alta Concentración de Estudiantes Prioritarios y se reajusta en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajusta la remuneración del sector público.



Asignación de Docencia en Establecimientos con Alta Concentración de Estudiantes Prioritarios.

Reconocida en el ART. 50 del Estatuto Docente

Tienen derecho a recibirla aquellos docentes que se desempeñan en un establecimiento que cuenta, a lo menos, con un 60% de estudiantes prioritarios, según lo estipulado en la ley 20.248.

Esta asignación también es diferenciada. Se calcula considerando un monto correspondiente al 20% del tramo en el que se encuentra el docente más un componente fijo, definido por ley, proporcional a las horas de contrato. El monto fijo (proporcional a las horas de contrato) se reajusta en la misma oportunidad y porcentaje que las remuneraciones del sector público.

Para el año 2020, el valor por hora del monto fijo es de **\$ 1.103**. El monto para 44 horas es de **\$48.542**

Es muy importante señalar que en el caso de aquellos docentes que se encuentren en los tramos inicial y temprano solo podrán percibirla, por una vez, hasta por el término de cuatro años desde su primer reconocimiento en cualquiera de dichos tramos. Luego, para seguir recibiéndola, el docente necesariamente debe estar en el tramo avanzado, de lo contrario, aun estando su establecimiento en la categoría de 60% de concentración de estudiantes prioritarios, no tiene derecho a la bonificación.

Para quienes se encuentren en los **tramos avanzado, experto I y II, que se desempeñan en establecimientos educacionales con una concentración de 80% o más de alumnos prioritarios, se establece un monto fijo mensual**, también fijado por ley y proporcional a las horas de contrato.

El valor de este monto es de **\$ 1. 513** por hora de contrato, para el 2020.

En el caso de los establecimientos rurales que tengan menos de 60% y 45% o más de concentración de alumnos prioritarios recibirán una asignación igual al 10% de su asignación por tramo.

El monto por 44 horas es de **\$66.609**

Ejemplo: Profesora con un contrato de **30 horas** en tramo **avanzado** que trabaja en un liceo con concentración de un **70%** de estudiantes prioritarios y posee **4 bienios**. ¿Cuál es el monto de asignación que le corresponde?

- **Paso 1:** Debemos extraer el 20% de la asignación de tramo.

Monto Asignación de Tramo **\$146.430**. Aplicamos una regla de tres para calcular el 20%

$$\begin{array}{rcl} \$146.430 & \quad 100\% \\ & \quad 20\% \end{array}$$

$$\rightarrow 146.430 \times 20 : 100 = 29.286$$

El **20% del tramo** corresponde a: **\$29.286**

- **Paso 2:** Calcular el componente fijo proporcional a las horas.

$$1.103 \text{ (valor hora por tramo avanzado)} \times 30 \text{ (hrs contrato)} = \$33.090$$

Monto fijo es de: \$33.090

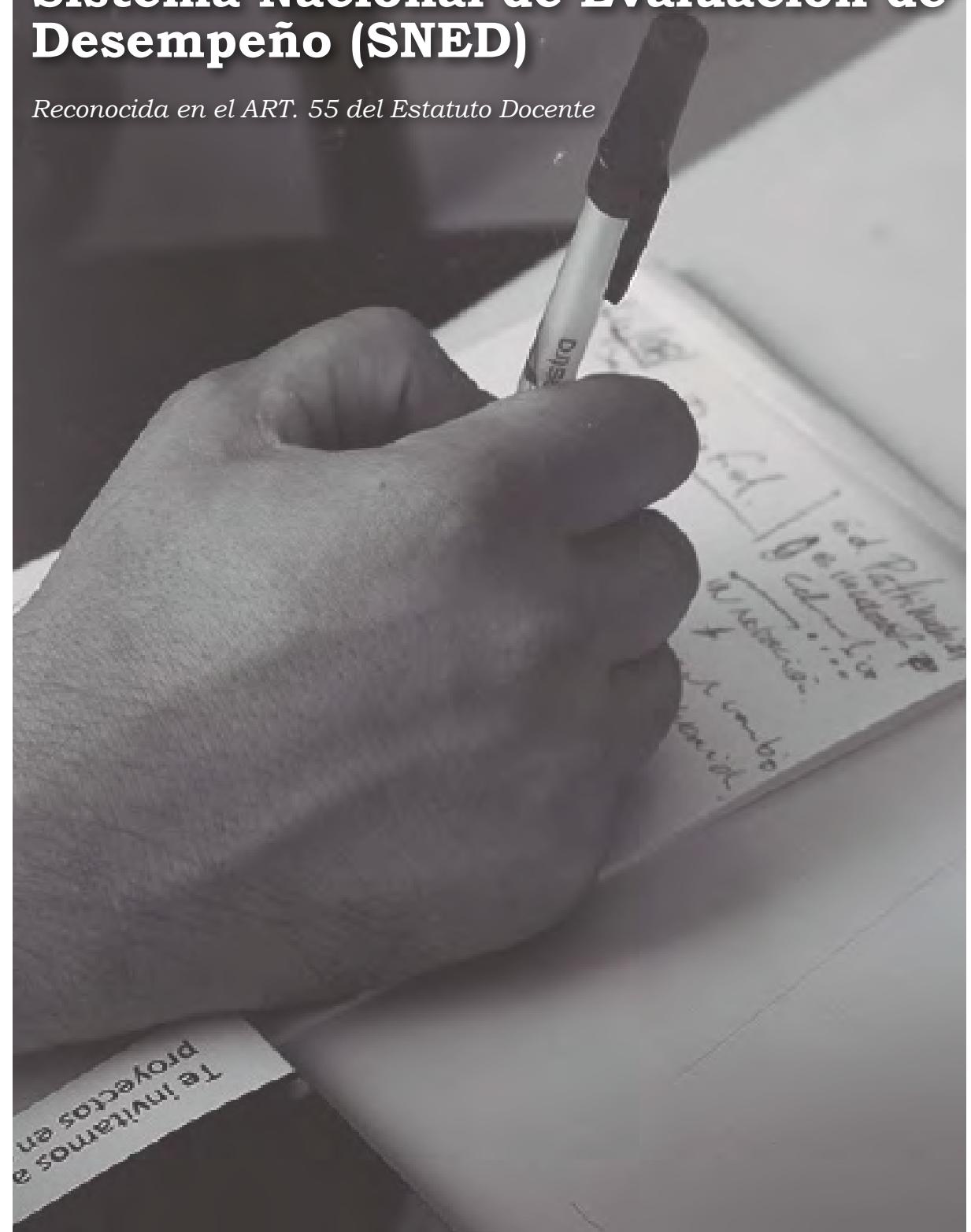
- **Paso 3:** Sumamos los dos montos (monto fijo más el 20% del tramo).

$$\$29.286 + \$33.090 = \$62.376$$

Respuesta: le corresponde una asignación de **\$62.376** por concepto de Asignación de Reconocimiento en docencia en Establecimientos de alta concentración de alumnos prioritarios.

Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño (SNED)

Reconocida en el ART. 55 del Estatuto Docente



Corresponde a una asignación para aquellos profesionales que trabajan en un establecimiento que haya sido seleccionado como de Desempeño de Excelencia Académica (SNED), la cual está regulada en los artículos 15,16 y 17 de la ley N° 19.410.

Tiene una duración de dos años. Se paga trimestralmente.

Para calcular el monto que corresponde a cada docente, debemos considerar cual es el porcentaje que recibe el establecimiento de reconocimiento de Excelencia. Este porcentaje, para efecto del cálculo del monto que le corresponde a cada docente, se considera su 100%.

El 90% del monto recibido por el establecimiento se divide por el número total de horas cronológicas semanales de desempeño de los profesionales de la educación (se suman las horas de contrato de todos los trabajadores que pueden ser beneficiados). Este factor se multiplica por las horas semanales del contrato de cada docente. El resultado es el monto correspondiente a la bonificación.

¿Qué se hace con el 10% restante? El monto del 10% restante, se decide en el espacio de consejo de profesores. Puede repartirse a docentes destacados, personal no docente, etc.

Ejemplo: un colegio obtiene un 60% del SNED que corresponde a \$3.500.000. En él trabajan 70 profesionales de la educación cuyas horas suman 3.000.

Forma de cálculo:

(Monto total Recibido : carga horaria total) X hora de contrato de cada trabajador

$$(\$3.500.000 : 3.000) \times \text{hora de un docente (30hrs)} = 1,167 \times 30$$

SNED de este profesor que tiene 30 horas de contrato = \$35.000

El pago se efectúa en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre.

ASIGNACIÓN DE ZONA

Inciso sexto del artículo quinto transitorio del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

Aplica para el sector municipal y particular subvencionado, en los casos en que la docencia se efectúa en alguna localidad del país en que la subvención escolar se incrementa por concepto de zona. Es un complemento de la RBMN. Es imponible y debe imputarse a la Remuneración Total Mínima.

Su cálculo se realiza multiplicando el % de Asignación de Zona del establecimiento por la RBMN.

Documento elaborado por el Departamento de Profesores/as Jóvenes, de responsabilidad del Dirigente Nacional Eduardo González Navarro

RESUMEN ASIGNACIONES DOCENTE

Nº	Concepto HABERES	Municipal	DL. 3.166	Part. Subv.	Part. Pagado	No Modificada	Derogada	Modificada	Creada
1	Renta Básica Mínima Nacional (RBMN)	x	x	x	x	x			
2	Asignación de zona	x		x		x			
3	Bonificación especial para profesores encargados	x				x			
4	Asignación de responsabilidad directiva y técnico pedagógica	x				x			
5	Asignación especial de incentivo profesional	x				x			
6	Remuneración total mínima	x	x	x		x			
7	Planilla Complementaria	x	x	x	x	x			
8	Bonificación de excelencia académica	x	x	x		x			
9	Asignación de desempeño colectivo	x		x		x			
10	Asignación de perfeccionamiento						x		
11	Asignación por desempeño en condiciones difíciles						x		
12	Unidad de Mejoramiento Profesional						x		
13	Bonificación Complementaria						x		
14	Asignación de excelencia pedagógica						x		
15	Asignación variable de desempeño individual						x		
16	Bonificación Proporcional						x		
17	Bono Extraordinario SAE						x		
18	Asignación de experiencia	x					x		
19	Bonificación de reconocimiento profesional (BRP)	x	x	x			x		
20	Asignación por tramo de desarrollo profesional docente	x	x	x				x	
21	Asignación de reconocimiento por docencia en establecimientos de alta concentración de alumnos prioritarios	x	x	x				x	
22	Planilla Suplementaria	x	x	x					x

