

Causales Y Formalidades Para Poner Término A La Relación Laboral De Un Docente

Causas de despido a un docente titular o a contrata

Están establecidas en el artículo 72 del DFL1 de 1997 de Mineduc dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:

a) Por renuncia voluntaria;

b) Por falta de probidad, conducta inmoral, establecidas fehacientemente en un sumario, de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 127 al 143 de la ley N° 18.883, en lo que fuere pertinente, considerándose las adecuaciones reglamentarias que correspondan.

En el caso que se trate de una investigación o sumario administrativo que afecte a un profesional de la educación, la designación del fiscal recaerá en un profesional de la respectiva Municipalidad o Departamento de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, designado por el sostenedor.

c) Por incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función,

tales como

- la no concurrencia del docente a sus labores en forma reiterada, Se entenderá por no concurrencia en forma reiterada la inasistencia 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
- impuntualidades reiteradas del docente
- incumplimiento de sus obligaciones docentes conforme a los planes y programas de estudio que debe impartir.
- abandono injustificado del aula de clases o delegación de su trabajo profesional en otras personas.

d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato;(termino de la contrata 28/02) solo aplica a los contrata y reemplazo esta causal.

e) Por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia de un régimen previsional, en relación a las respectivas funciones docentes.

f) Por fallecimiento;

g) Por aplicación del inciso séptimo del artículo 70.

- ❖ cuando el desempeño en el nivel insatisfactorio se mantuviera en la segunda evaluación consecutiva, el profesional de la educación dejará de pertenecer a la dotación docente.
- ❖ En caso de que resulten calificados con desempeño básico en tres evaluaciones consecutivas o en forma alternada con desempeño básico o insatisfactorio durante tres evaluaciones consecutivas, dejará de pertenecer a la dotación docente.

h) Por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función en conformidad a lo dispuesto en los artículos 72 bis y 72 ter.

i) Por pérdida sobreviniente de algunos de los requisitos de incorporación a una dotación docente, e

j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.

- ✓ Artículo 22: La Municipalidad o Corporación que fija la dotación docente de cada comuna, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos del sector municipal de una comuna; (fundamento técnico pedagógico)

2.- Modificaciones curriculares;

3.- Cambios en el tipo de educación que se imparte;

4.- Fusión de establecimientos educacionales, y (fundamento técnico pedagógico)

5.- Reorganización de la entidad de administración educacional.

- ✓ Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.

k) Por acogerse a la renuncia anticipada conforme a lo establecido en el inciso final del artículo 70.

Los docentes que faltando 3 o menos años para cumplir la edad legal para jubilar podrán renunciar a la evaluación docente lo que implica presentar una renuncia anticipada que le da derecho a percibir una indemnización equivalente a los años de servicios servidos al sostenedor

Con un tope máximo de 11 años, esta renuncia se hará efectiva al día siguiente a que el docente cumple la edad legal debiendo el sostenedor en ese momento poner a disposición del docente el pago de la indemnización en caso que no lo hiciere deberá seguir pagando las remuneraciones al docente hasta que se realice el pago efectivo de la indemnización.

l) Por disposición del sostenedor, a proposición del director del establecimiento en el ejercicio de la facultad contemplada en el inciso tercero letra a) del artículo 7° bis de esta ley,

Tratándose de los docentes mal evaluados en virtud de lo dispuesto en el artículo 70 de esta ley. Para estos efectos, los establecimientos que contaren con menos de 20 docentes podrán poner término anualmente a la relación laboral de un docente.

m) Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 19 S

El profesor estando en el tramo inicial del desarrollo profesional docente, y que obtenga resultados de logro profesional que no le permitan avanzar del tramo en dos procesos consecutivos de reconocimiento profesional, deberá ser desvinculado, y no podrá ser contratado en el mismo ni en otro establecimiento educacional donde se desempeñen profesionales de la educación que se rijan por estatuto docente, lo que significa que el profesor es sacado del sistema municipal o SLEP, reduciendo su campo laboral solo a los colegios particulares, ya que de acuerdo a la ley 20903 instruye que todos los docentes de la administración delegada deberán someterse a evaluación docente.

Así también los profesores que perteneciendo al tramo profesional temprano obtenga resultados de logro profesional que no le permitan acceder al tramo avanzado en dos procesos consecutivos de reconocimiento profesional, deberá ser desvinculado y perderá, para todos los efectos legales, su reconocimiento de tramo en el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y su antigüedad.

Solo habiendo transcurrido el plazo de dos años contado desde la fecha de desvinculación, dicho profesional podrá ser contratado nuevamente, debiendo ingresar al tramo inicial del Sistema de Desarrollo Profesional Docente, y rendir los instrumentos de dicho Sistema dentro de los cuatro años siguientes a su contratación.

En caso que aquél no obtenga resultados que le permitan acceder al tramo avanzado, deberá ser desvinculado y no podrá ser contratado en el mismo ni en otro establecimiento educacional en que se desempeñen profesionales de la educación que se rijan por lo dispuesto en la ley 20903.

Bajas de las horas de contrato por sobre dotación docente Decreto 453 (reglamento del Estatuto Docente)

Artículo 147: Para efectos de la aplicación de la letra j) del artículo 144º, el sostenedor deberá basarse obligatoriamente en la dotación fijada de acuerdo al artículo 22 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal respectivo, y sujetarse al siguiente orden de prelación para determinar el profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, cesará en su cargo:

- ✓ Se deberá proceder, en primer lugar, con quienes tengan sesenta o más años si son mujeres o sesenta y cinco o más años si son hombres, y no se encuentren calificados como destacados o competentes;
- ✓ En segundo lugar, con los profesionales que se encuentren en edad de jubilar, independiente de su calificación.
- ✓ Se proseguirá en tercer lugar con los profesionales que, no encontrándose en edad de jubilar, sean calificados como insatisfactorios o básicos;
- ✓ En seguida en cuarto lugar, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72;
- ✓ Finalmente en quinto lugar, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.

Estos órdenes se aplicarán en forma independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.

El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación y de SLEP **deberá ser fundada y notificada a los docentes que dejan la dotación**. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once; o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles



ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento.

Si el profesional de la educación proviniera de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. (art. Segundo transitorio ley 19070)

Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales, quedando sujetos a lo establecido en el artículo 74 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

TIEMPO DE AVISO DE DESPIDO

- Una vez fijada la dotación docente en el PADEM que debe estar terminado a mas tardar el 15 de noviembre del año anterior al que comenzara a regir, inmediatamente se deben emitir los decretos de NO renovación de las contratatas; y en el caso de termino de relación laboral para docentes titulares por las causales señaladas artículo 72 del DFL 1 del MINEDUC de 1997 que es el texto refundido del la ley 19070 denominado estatuto docente.
- Decreto 453 que reglamenta el estatuto docente en su **Artículo 148° El término de la relación laboral, cualquiera que sea la causa invocada deberá ser objeto de un acto formal.**
- Para los DAEM, DEM y SLEP la Contraloría en su dictamen 85700 y 6400 ha señalado que el plazo es 30 días antes de que inicie el año escolar es decir el 26 de enero.
- Para las Corporaciones la inspección del trabajo aplicando el artículo 71 de estatuto que aplica en forma supletoria el código del trabajo ha indicado que el plazo para notificar la desvinculación o la no renovación de las contratatas es 30 días.
- Los docentes que llevando más de 2 contratatas reiteradas y que no fueron notificados de su no renovación o el decreto no señala los fundamentos que dieron origen a esta deben recurrir a la Contraloría General de la República por incumplimiento en la aplicación por parte del DAEM, DEM o SLEP a lo dispuesto por el órgano contralor en los dictámenes 85700 y 6400 de este organismo.

CÓDIGO DEL TRABAJO CAUSAS DE DESPIDO Y DESPIDOS INJUSTIFICADOS

Causales del artículo 159 del Código del Trabajo

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes.
- 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- 3.- Muerte del trabajador.
- 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.
- 5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- 6.- Caso fortuito o fuerza mayor.

Causales del artículo 160 del Código del Trabajo

- 1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
 - b) Conductas de acoso sexual;
 - c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
 - d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y
 - e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña
 - f) Conductas de acoso laboral.
- 2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3.- 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.

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

a) 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, y

b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato. 5.- 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.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Causales del artículo 161 del Código del Trabajo

El empleador podrá poner término al contrato invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio,

- Tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad,
- Cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

- El contrato podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador. Rige también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Extensión del Contrato de enero y febrero procede:

Artículo 82: Todo contrato vigente al mes de diciembre se entenderá 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.

Sylvia Achiardi Rodríguez

Abogada

Colegio de Profesores de Chile A.G

Directorio Regional Metropolitano