

Causales de despido de establecimiento educacional dependiente de Daem/Dem – Servicio Local de Educación.

Causales de despido.

Artículo 72 del Estatuto Docente:

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.
- 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. 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.

d) **Por término del período por el cual se efectuó el contrato**; (Término de contrato 28 de febrero y solo aplica esta causal a los contratos y reemplazos.)

g) Causal derogada, conforme a Ley 21625 del ministerio de educación. “Establece sistema único de evaluación docente.”

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

Artículo 72 bis.- El alcalde podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, a que se refiere la letra h) del artículo 72, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irre recuperable.

No se considerarán para el cómputo de los seis meses señalados en el inciso anterior las

licencias otorgadas en los casos a que se refiere el artículo 114 de la ley N°18.883 y el Título II del Libro II del Código del Trabajo.

El alcalde, para ejercer la facultad señalada en el inciso primero, deberá requerir previamente a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez la evaluación del profesional docente respecto a la condición de irrecuperabilidad de su salud y que no le permite desempeñar el cargo.

La facultad señalada en este artículo será ejercida por el Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública a partir de la fecha en que sea traspasado el respectivo servicio educacional de conformidad a la ley N° 21.040.

Artículo 72 ter.- Si se hubiere declarado irrecuperable la salud de un profesional de la educación, éste deberá retirarse de la municipalidad o del Servicio Local de Educación Pública, según corresponda, dentro del plazo de seis meses, contado desde la fecha en que se le notifique la resolución por la cual se declare su irrecuperabilidad.

Si transcurrido este plazo el empleado no se retirare, procederá la declaración de vacancia del cargo.

A contar de la fecha de la notificación y durante el referido plazo de seis meses, el profesional de la educación no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo, las que serán de cargo del sostenedor.

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

Artículo 24 Estuto Docente: Para incorporarse a la dotación del sector municipal será necesario cumplir con los siguientes requisitos:

- 1.- Ser ciudadano.*
- 2.- Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuere procedente.*
- 3.- Tener salud compatible con el desempeño del cargo.*
- 4.- Cumplir con los requisitos señalados en el artículo 2° de esta ley.*
- 5.- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito ni condenado en virtud de la ley 19.325, sobre Violencia Intrafamiliar.*

No obstante, los extranjeros que cumplan con los requisitos de los números 3, 4 y 5 de este artículo, podrán ser autorizados por el director del establecimiento educacional con acuerdo del Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, para incorporarse a la dotación del sector.

Para incorporarse a la función docente directiva y de unidades técnico-pedagógicas, los postulantes deberán cumplir con el requisito de contar, a lo menos, con perfeccionamiento

en las áreas pertinentes a dicha función y encontrarse reconocido al menos en el tramo profesional avanzado del desarrollo profesional docente.

Asimismo, podrán incorporarse a la función docente directiva quienes estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y hayan ejercido funciones docentes al menos durante cuatro años en un establecimiento educacional, sin que les sea exigible el requisito establecido en el número 4 del inciso primero del presente artículo.

Para todos los efectos de esta ley, los profesionales señalados en el inciso anterior quedarán asimilados al tramo profesional avanzado, mientras ejerzan dicha función.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso tercero, podrá designarse excepcionalmente en cargos docentes directivos, distintos al de director, y en cargos técnico pedagógicos, a profesionales de la educación que no cuenten con el tramo profesional avanzado, cuando no existan profesionales con dicha condición. En este caso, no tendrán derecho a percibir la asignación de responsabilidad directiva o la de responsabilidad técnico-pedagógica, según corresponda.

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

Se establecen cinco criterios para adecuar una dotación docente. Estos son:

- Variación en el número de alumnos del sector municipal de una comuna.
- Modificaciones curriculares.
- Cambios en el tipo de educación que se imparte.
- Fusión de establecimientos educacionales.
- Reorganización de la entidad de administración educacional

Importante: Cualquier variación es a partir del año escolar siguiente. Todo debe estar debidamente fundamentado en el PADEM respectivo y los primeros cuatro criterios deberán estar basados en razones de carácter técnico-pedagógico

A los profesionales de la educación que se les aplique la causal de supresión de horas, 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. Esta indemnización no es imponible y no constituirá renta. Mientras dichas indemnizaciones no se paguen, el docente seguirá recibiendo su remuneración y demás beneficios legales y contractuales

k) Derogada.

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

Es una causal de despido incorporada por la Ley de carrera docente (20.903) y que comienza su efectiva aplicación en el año 2025. Su criterio es:

- Profesional de tramo inicial que obtenga resultados 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 en la carrera docente.
- Aquel docente que perteneciendo al tramo temprano que 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.
- Transcurrido dos años de su desvinculación, el docente podrá ser contratado, ingresando al tramo inicial y rendir los instrumentos respectivos dentro de los cuatro años siguientes a su contratación. Si no sube de tramo, será desvinculado nuevamente.

¿Qué hacer si el despido es ilegal o injustificado?

Existen distintas instancias para poder reclamar de resoluciones administrativas que contienen un despido:

1. Presentar un recurso de reposición ante la autoridad que dictó el acto de despido.
2. Realizar una denuncia ante la Contraloría General de la República.
3. Presentar una demanda ante el Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda.

Quien se encuentre afectado por un despido ilegal o injustificado, puede elegir cualquiera de las vías anteriores o ejercer más de una.

ANÁLISIS DE LAS OPCIONES

1. Interponer un recurso de reposición ante la misma autoridad que emitió el acto administrativo que contiene la desvinculación.

Esto se hace en conformidad al artículo 10 de la Ley N° 18.575 y 59 de la Ley N° 19.800. Quien lo pretende interponer, cuenta con un plazo de 5 días hábiles desde notificado el acto que contiene la desvinculación para hacerlo. Una vez interpuesto el recurso, la autoridad debe responder en un plazo de 30 días hábiles.

Este recurso busca que la autoridad que dictó el acto administrativo, cambie el sentido de la misma, revirtiendo el despido.

No se necesita abogado.

2. Realizar una denuncia ante la Contraloría General de la República.

Se presenta cuando se hubieren producido vicios de legalidad en el despido. Es muy importante acompañar los antecedentes que acrediten el reclamo y un relato preciso del mismo.

Quien quiera interponer esta denuncia, cuenta con un plazo de **10 días hábiles** contados desde que tuviere conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio de que se reclama.

Contraloría General de la República pedirá un informe al empleador correspondiente, quien tendrá un plazo de diez días hábiles para responder desde que es notificado. Con o sin su respuesta, Contraloría General de la República tiene un plazo de veinte días hábiles para resolver el asunto luego de presentada la reclamación.

Finalmente, en caso de no estar conforme con lo resuelto por el órgano contralor, se puede pedir una reconsideración en el plazo de cinco días hábiles desde que se notifica la resolución. Es importante que en la reconsideración se acompañen nuevos antecedentes.

No se necesita abogado.

En cuanto a esta vía, encontramos el Reclamo que pueden interponer las funcionarios públicos, haciendo alusión al principio de legítima confianza. En relación a este punto, los dictámenes N°s. 22.766 y 85.700, ambos de 2016, 6.400, de 2018 y E156769, de 2021, todos de esta Contraloría General, han establecido que las continuas renovaciones de las contrataciones -desde la segunda al menos-, generan en los servidores la confianza legítima de que tal práctica será reiterada en el futuro.

Sin embargo mediante dictamen N° E561358 / 2024 de fecha 06 de noviembre de 2024, esta entidad ha indicado que este asunto es de naturaleza litigiosa de manera que la CGR

indica que son los Tribunales de Justicia quien deben conocer de las acciones incoadas por los funcionarios públicos a quienes no se les renueva las contrataciones.

Por otro lado encontramos que, la Corte Suprema en causa Rol 26.112-2023, estableció un criterio unificador, respecto al principio de la confianza legítima de los funcionarios públicos a contrata, estableciendo que el principio de confianza legítima opera después de 5 años de servicio bajo esta modalidad. Por lo tanto, no se considera un actuar ilegal o arbitrario la desvinculación por razones justificadas antes de este quinquenio.

3. Demanda laboral

Se interpone en contra del empleador, bajo el fundamento de un despido injustificado, indebido o improcedente.

Se solicita la reincorporación. En subsidio se puede solicitar el pago de una indemnización si procediere.

También se puede interponer una acción de tutela laboral con ocasión del despido, solicitando la reincorporación laboral.

Quien quiera interponer una demanda, cuenta **con un plazo de 60 días hábiles desde la notificación del despido.**

La demanda se debe interponer ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente.

Se debe realizar con un abogado.

- Situación docentes a contrata

A quienes estén a contrata y posean menos de dos renovaciones de contrato, el empleador podrá poner fin a la relación laboral por el término del período por el cual se efectuó el contrato (artículo 72 letra d) del Estatuto Docente) sin necesidad de justificación.

Si ya cuentan con dos o más renovaciones de contrato, les es aplicable el dictamen N° 6.400 sobre “confianza legítima” de la Contraloría General de la República, según el cual la recontractación reiterada **genera una legítima expectativa** en el docente que lo induce razonablemente a confiar en la repetición de la recontractación.

De acuerdo a este dictamen, la no renovación de una contrata debe efectuarse a través de la emisión de un acto administrativo, el cual debe que contener el razonamiento y la expresión de los hechos y fundamentos de derecho en que se sustenta y ser dictado y notificado **con treinta días de anticipación al inicio del año escolar de que se trate.**

Si bien este criterio por parte de la CGR no ha cambiado, lo cierto es que mediante dictamen N° E561358 / 2024 de fecha 06 de noviembre de 2024, esta entidad ha indicado que este asunto es de naturaleza litigiosa de manera que la CGR indica que son los Tribunales de Justicia quien deben conocer de las acciones incoadas por los funcionarios públicos a quienes no se les renueva las contrata, en ese sentido la CGR se ha declarado impedida para resolver estos casos.

Por otro lado encontramos que, la Corte Suprema en causa Rol 26.112-2023, estableció un criterio unificador, respecto al principio de la confianza legítima de los funcionarios públicos a contrata, estableciendo que el principio de confianza legítima opera después de 5 años de servicio bajo esta modalidad. Por lo tanto, no se considera un actuar ilegal o arbitrario la desvinculación por razones justificadas antes de este quinquenio.