

CAUSALES Y PROCEDIMIENTO DE DESPIDO ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES PARTICULARES Y SUBVENCIONADOS

I. RESUMEN

En lo relativo a las causales, comunicaciones y formalidades del despido, las y los docentes que se desempeñan en **establecimientos particulares subvencionados** o **particulares pagados** se rigen por lo establecido en los **artículos 159** y siguientes del **Código del Trabajo**. Las causales de término de la relación laboral se encuentran específicamente señaladas en los **artículos 159, 160 y 161** del mismo cuerpo legal.

II. CAUSALES DE TÉRMINO DE CONTRATO

◆ **Artículo 159:** Sin responsabilidad para ninguna de las partes.



- Mutuo acuerdo.
- Renuncia voluntaria.
- Muerte del trabajador.
- Vencimiento del plazo del contrato.
- Conclusión del trabajo o servicio.
- Caso fortuito o fuerza mayor.

◆ **Artículo 160:** Despido por conducta grave, sin derecho a indemnización.



- Falta de probidad, acoso, agresiones o injurias.
- Inasistencias injustificadas.
- Abandono del trabajo.
- Negligencia grave o imprudencias temerarias.
- Perjuicio material intencional.
- Incumplimiento grave de obligaciones del contrato.

◆ **Artículo 161:** Necesidades de la empresa, con derecho a indemnización.



- Racionalización o modernización del establecimiento
- Bajas en la productividad
- Cambios en el mercado o en la economía

Estas razones deben justificar objetivamente la desvinculación del o los trabajadores.

III. REQUISITOS Y FORMALIDADES DEL DESPIDO (ART. 161)

Formalidades para aplicar la causal del **artículo 161** sobre **necesidades de la empresa**. El empleador debe cumplir con los siguientes requisitos al comunicar el despido:

1 Aviso por escrito con al menos **30 días de anticipación**, entregado personalmente o por correo certificado, con copia a la Inspección del Trabajo.

2 Indicar la causal de despido y sus **fundamentos**.

3 Informar el **estado de pago de cotizaciones previsionales** y el **detalle de indemnizaciones** correspondientes.

4 Indicar **modalidad de finiquito** (presencial o electrónica):

- Debe señalar que firmar electrónicamente es **voluntario**
- El trabajador puede optar por la firma presencial ante **ministro de fe**
- Puede formular **reserva de derechos** si lo estima necesario.

Importante:

Si no se respeta el plazo de 30 días, el empleador debe pagar una **indemnización sustitutiva del aviso previo**, equivalente a la última remuneración mensual.

¿CUÁNDO EL DESPIDO PUEDE SER CONSIDERADO INJUSTIFICADO?

1.- Cotizaciones impagas al momento del despido

Si el empleador **no ha pagado todas tus cotizaciones previsionales** (AFP, salud, etc.) **al momento del despido, este no tiene efecto legal**.

Eso significa que:

- El contrato **sigue vigente** hasta que el empleador demuestre que pagó las cotizaciones atrasadas.
- Mientras tanto, **te debe seguir pagando tu sueldo** y otros beneficios del contrato, desde la fecha del despido hasta que acredite el pago.

2.- Casos en que un despido se considera injustificado

Un despido puede ser considerado ilegal si ocurre alguna de estas situaciones:

- El despido fue solo **verbal**, sin carta escrita.
- La carta de despido **no menciona una causal legal** o lo hace de forma **incorrecta o infundada**.
- La carta **nunca fue entregada ni notificada** al trabajador.
- La **causal es falsa**: por ejemplo, si te despiden por “necesidades de la empresa”, pero después contratan a otra persona en tu mismo cargo, o la empresa no tiene problemas económicos reales.

¿QUÉ HACER SI TE DESPIDEN DE FORMA ILEGAL O INJUSTIFICADA?

Si crees que tu despido no fue correcto o no cumple con la ley, tienes **dos formas** de reclamar:

Denuncia en la Inspección del Trabajo

- Puedes ir a la **Inspección del Trabajo** donde trabajabas o hacer la denuncia **online** en su sitio web.
- Debes llevar todos los **documentos o pruebas** y explicar claramente qué pasó.
- Tienes **60 días hábiles** (de lunes a sábado) desde que te avisaron del despido para hacer esta denuncia.

☹☹ Si haces un reclamo administrativo, este plazo se detiene, pero nunca puedes esperar más de **90 días hábiles** para iniciar una acción legal.

☹☹ **No necesitas abogado para presentar la denuncia.**

Demanda en el Juzgado de Letras del Trabajo

- Si quieres, puedes ir directamente a tribunales para presentar **una demanda contra el empleador** por despido injustificado.
- En la demanda puedes pedir:
 - **Volver al trabajo** (reincorporación).
 - **Recibir una indemnización**, si corresponde.
- También se puede presentar una **acción de tutela laboral**, si el despido afectó tus derechos fundamentales (por ejemplo, si fue discriminatorio).
- Tienes **60 días hábiles** para demandar desde que te avisaron del despido, o **90 días** si antes hiciste una denuncia en la Inspección del Trabajo.

☹☹ **Para este proceso sí necesitas abogado.**

IV. CONCLUSIÓN

En los establecimientos **particulares** y **particulares subvencionados**, los despidos de docentes se rigen por el **Código del Trabajo**, lo que implica que deben cumplir con causales legales claras, ser notificados por escrito y respetar las formalidades exigidas por ley. Ante despidos injustificados o mal ejecutados, **las y los docentes tienen derecho a denunciar en la Inspección del Trabajo o presentar una demanda ante tribunales**, dentro de los plazos legales establecidos. Conocer esta información es clave para ejercer y defender los derechos laborales en el ámbito educativo.