



CAUSALES Y PROCEDIMIENTO DE DESPIDO ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES PÚBLICOS (DAEM/DEM, CORPORACIÓN Y SLEP)

I. RESUMEN

Este documento explica las principales causales por las que una profesora o profesor puede ser **despedido de un establecimiento educacional** municipal o perteneciente a un Servicio Local de Educación Pública (SLEP), según lo establece el Estatuto Docente.

También entrega orientación sobre qué hacer si el despido es injustificado o ilegal, detallando las vías **administrativas y judiciales** disponibles para reclamar. Además, se explican los criterios especiales que aplican a quienes trabajan a contrata.

II. CAUSALES DE DESPIDO O TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

Las causales de término de la relación laboral se encuentran en el **artículo 79 del Estatuto Docente** y son las siguientes:

◆ **Renuncia voluntaria:**

Si el o la docente decide dejar su cargo de manera personal.

◆ **Falta de probidad o conducta inmoral:**

Cuando se comprueba una falta grave a través de un sumario administrativo (investigación interna).

◆ **Incumplimiento grave de deberes laborales:**

Por ejemplo:

- Faltar reiteradamente sin justificación (2 días seguidos, 2 lunes en un mes o 3 días en total en el mismo mes).
- Llegar tarde de forma frecuente.
- No cumplir con sus labores o planes de estudio.
- Abandonar el aula sin motivo o delegar su trabajo a otros.

◆ **Término del contrato:**

Aplica a quienes están a contrata (plazo fijo) o haciendo reemplazo. Para quien esté a contrato plazo fijo el contrato termina el 28 de febrero.

◆ **Obtención de jubilación o pensión:**

Cuando el o la docente se acoge a jubilación, pensión o renta vitalicia, finalizando así sus funciones docentes.

◆ **Fallecimiento:**

En caso de que la profesora o profesor fallezca, el contrato se da por terminado.

◆ **Salud incompatible o irrecuperable:**

Si una enfermedad impide continuar con la labor docente y esto se acredita médicamente.

◆ **Pérdida de requisitos legales para ejercer:**

Por ejemplo: no tener salud compatible, estar inhabilitado por delitos, o no contar con el título exigido para ciertos cargos.

◆ **Supresión de horas:**

Cuando se eliminan horas por cambios en la matrícula, fusión de escuelas, modificación curricular u otros motivos técnicos. En este caso, corresponde indemnización.

◆ **Por decisión del sostenedor:**

En escuelas con menos de 20 docentes, el director puede proponer la no renovación del contrato de un/a docente al año.

◆ **Evaluación docente:**

Según lo dispuesto en el artículo 19S del Estatuto Docente.

Si un/a docente del tramo inicial o temprano no logra avanzar en dos procesos de evaluación consecutivos, debe ser desvinculado/a. Puede reingresar después de 2 años.

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

Tienes tres opciones para reclamar:

1 RECURSO DE REPOSICIÓN

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

- Se presenta ante la misma autoridad que firmó el despido.
- Plazo: **5 días hábiles** desde la notificación.
- **No necesitas abogada/o.**

2 DENUNCIA EN INSTITUCIONES PÚBLICAS

CORPORACIÓN MUNICIPAL —————→ **DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

DAEM/DEM Y SLEP —————→ **CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA**

Se presenta cuando se hubieren producido vicios de legalidad en el despido.

- Aplica si crees que hubo una ilegalidad.
- Plazo: **10 días hábiles** desde que conociste el hecho.
- Contraloría/Dirección del Trabajo puede pedir **informes al empleador** y emitir un dictamen.
- Puedes solicitar reconsideración si no estás de acuerdo con la respuesta.
- **No necesitas abogada/o.**

3

DEMANDA LABORAL

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

- Se presenta en el **Juzgado del Trabajo**.
- Plazo: **60 días hábiles** desde la notificación.
- Puedes pedir **reincorporación** o una **indemnización**.
- También puedes presentar una demanda por vulneración de derechos fundamentales (tutela laboral).
- **Necesitas abogada/o.**

III. CONSIDERACIONES PARA DOCENTES A CONTRATA (PLAZO FIJO)

Si llevas **menos de 2 contratos**, pueden **no renovarte sin explicación**.

Si tienes **2 o más contratos renovados**, existe el principio de “**confianza legítima**”:

- Se espera que **sigan renovándote**, salvo que se **justifique** la no renovación.
- Deben informarte al menos **30 días antes del inicio del año escolar**.
- Debe existir un **acto administrativo** con razones claras.

👁️ Pero ojo:

La Contraloría ya **no se pronuncia** sobre estos casos. La Corte Suprema ha dicho que solo después de **5 años de contratos continuos** puedes invocar la **confianza legítima**.

IV. CONCLUSIÓN

En los establecimientos **municipales** y en los **Servicios Locales de Educación Pública (SLEP)**, los despidos de docentes se rigen por el **Estatuto Docente**, que establece causales específicas y procedimientos que deben respetarse. Esto incluye que las desvinculaciones se realicen por motivos claros, con la debida notificación y cumpliendo las formalidades que exige la ley. Ante despidos injustificados o mal ejecutados, las y los docentes pueden presentar un **recurso de reposición, denunciar ante la Contraloría General de la República** o **interponer una demanda laboral en tribunales**, dentro de los plazos legales. Conocer estas normas y procedimientos es fundamental para ejercer y proteger los derechos laborales en el ámbito educativo público.

