

# CAUSAL DE TÉRMINO DE RELACIÓN LABORAL POR SUPRESIÓN DE HORAS

## I. RESUMEN

La “**supresión de horas**” es una causal de término de contrato que se aplica cuando, por razones técnicas o administrativas, **se elimina parte o la totalidad de las horas** de clases que realiza una o un docente.

Está regulada en el **Estatuto Docente** y establece un orden de prioridad para decidir a quiénes afecta primero, así como el derecho a recibir una **indemnización**.

Conocer esta causal es fundamental para saber cuándo puede aplicarse, cómo se ejecuta y cuáles son los derechos que te asisten.

### Fundamento legal

- Artículo 72, letra j) del Estatuto Docente: Permite el despido por supresión de horas, siguiendo lo indicado en el artículo 22 de la misma ley.
- Artículo 22 del Estatuto Docente: Define las razones para ajustar la dotación docente.

## ¿CUÁNDO SE PUEDE APLICAR?

La supresión de horas solo puede realizarse si se cumple alguno de estos criterios técnicos y se justifica en el **PADEM** del año siguiente:



1. Disminución del número de estudiantes en la comuna.
2. Cambios en el currículo.
3. Cambio en el tipo de educación que se imparte.
4. Fusión de establecimientos educacionales.
5. Reorganización de la entidad que administra la educación.

## II. ORDEN DE APLICACIÓN

El **artículo 73 del Estatuto Docente** indica el orden que debe seguir el empleador para aplicar la supresión de horas:

**1** **Docentes con menor avance profesional:**  
Se prioriza a quienes no estén en los tramos **avanzado, experto I o experto II, comenzando por quienes estén en tramo inicial.**

**2** **Docentes con salud incompatible:**  
Quiénes tengan una **condición de salud** que impida ejercer la docencia, acreditada según la letra h) del artículo 72 del Estatuto Docente.

**Oferta de renuncia voluntaria:**

Si lo anterior no es suficiente, se ofrece la renuncia voluntaria a quienes trabajen en la misma asignatura, nivel o especialidad en que se deben reducir horas, sean titulares o a contrata.

**III. DERECHO A INDEMNIZACIÓN**

Si te aplican la causal de supresión de horas, tienes derecho a recibir una indemnización pagada por tu empleador. Esta se calcula así:



- Se toma el sueldo del último mes correspondiente a las horas que te quitaron.
- Ese monto se multiplica por los años que llevas trabajando en la misma Municipalidad o Corporación (si trabajaste más de 6 meses, se cuenta como un año completo).
- El pago tiene un **tope máximo de 11 meses**.
- Si en tu contrato existe una indemnización “a todo evento” que sea mayor, se pagará esa.

👁️ Hasta que la indemnización sea pagada, seguirás recibiendo tu sueldo y todos los beneficios que te corresponden por contrato y por ley.

**📌 Relación con el artículo 19 S (Ley de Carrera Docente)**

El artículo 19 S del Estatuto Docente establece que:

- Si un/a docente de tramo inicial no logra avanzar en dos evaluaciones consecutivas, será desvinculado/a y no podrá ser contratado/a en otro establecimiento con Carrera Docente.
- Si un/a docente de tramo temprano no avanza a tramo avanzado en dos evaluaciones consecutivas, también será desvinculado/a y perderá su reconocimiento de tramo y antigüedad.
- Podrá volver a trabajar después de 2 años, en tramo inicial, y tendrá 4 años para subir de tramo; si no lo hace, será nuevamente desvinculado/a.

**IV. CONCLUSIONES**

La supresión de horas es una medida que **solo puede aplicarse por razones técnicas y planificadas con anticipación**, siguiendo un orden de prioridad establecido por ley. Si te enfrentas a esta situación, es importante conocer el motivo, verificar que esté fundamentado en el **PADEM** y exigir el pago de la indemnización que te corresponde. Estar informado permite resguardar tus derechos laborales.