

**Modifica la ley N° 19.070 que Aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, y de las leyes que la complementan y modifican, para perfeccionar la causal de término de la relación laboral de los docentes municipales, determinada por salud incompatible**  
**Boletín N°11322-13**

1. Conforme lo señala nuestro ordenamiento laboral, como sabemos, las causales de terminación del contrato de trabajo se señalan expresamente y responden a un criterio de derecho estricto; es decir, no se pueden invocar sino estas causales a fin de poner término a una relación laboral.

2. En efecto, los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo señalan una serie de causales que se pueden dividir entre aquellas que dan derecho a indemnización como las del artículo 161 o bien aquellas que no dan derecho a este beneficio, como las del artículo 160 y las del artículo 159.

3. Por su parte el Estatuto Docente establece en su artículo 72 una serie de causales especiales de terminación del contrato de trabajo de los docentes, las cuales se derivan de la naturaleza misma de la actividad del profesorado, como no impartir los programas y lineamientos educativos señalados, ausencias injustificadas a clases, entre otras. A ellas se agrega la causal de salud incompatible con el cargo, calificándose esta circunstancia por el jefe del trabajador, sobre la base de un único criterio que es haber hecho uso de licencia médica por seis meses continuos o discontinuos en un lapso de dos años. Más aún, la aplicación de dicha causal no da derecho a indemnización por despido al trabajador.

4. Esta causal es abiertamente contradictoria tanto con los principios generales de la protección laboral, contemplados en el artículo 161 bis del Código del Trabajo, que señala que la invalidez total o parcial del trabajador no es justa causa de despido y, que de producirse éste, debe ser correspondientemente indemnizado y la indemnización deberá ser recargada.

Es el caso que la causal señalada en el Estatuto Docente adolece de las siguientes incongruencias que generan un gravísimo deterioro en los derechos del trabajador:

- a) Se aplica tanto al trabajador que se encuentra haciendo uso de licencia médica, como en el irrazonable caso de que el trabajador se encuentre ya recuperado en su salud después de una enfermedad;
- b) Se deja al trabajador sin la protección mínima de una indemnización;
- c) La calificación de la "salud incompatible" la hace una persona no experta en salud ocupacional, como lo es un sostenedor o un Alcalde.

Sobre la base de estas consideraciones, nos parece que la citada causal de despido en los términos en que se encuentra concebida, no tiene cabida en el régimen legal de terminación de contrato de trabajo que impera en nuestro ordenamiento, en orden a que cualquier despido que no sea por responsabilidad o actos del propio trabajador, debe obedecer a una justa causa y ser indemnizado. Por ello, proponemos la modificación de la norma, incorporando los siguientes elementos:

- a) El despido por aplicación de la causal de salud incompatible de un trabajador docente, debe pedirse por el empleador al tribunal del trabajo, el cual deberá pedir un informe médico a los organismos públicos o privados que estime pertinentes al caso. Los contenidos de la causal señalada, entonces, no podrán en ningún caso ser de calificación del empleador. El informe que el tribunal solicite, deberá contener a lo menos el detalle del diagnóstico del paciente después que haya sido examinado, las circunstancias que rodean su recuperación o bien su irrecuperabilidad y, finalmente, la opinión médica de si su dolencia —recuperable o no- impide en forma determinante la labor docente que el trabajador desempeña.
- b) En caso de concederse por el tribunal la autorización al despido por esta causa, el trabajador tendrá derecho a todas las indemnizaciones a que haya lugar en virtud de su contrato de trabajo.

#### PROYECTO DE LEY

ARTÍCULO ÚNICO.- Reemplázase el literal **h)** del Estatuto Docente contenido en la Ley 20.501, por el siguiente:

**"h) Por salud incompatible con el desempeño de su función, debidamente calificada por el tribunal del trabajo.**

**El empleador podrá pedir del tribunal del trabajo correspondiente la calificación de incompatibilidad de la salud del trabajador con la labor docente solamente en caso de que éste haya hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, exceptuando las licencias por accidentes del trabajo, enfermedades profesionales o por maternidad.**

**El tribunal deberá solicitar un Informe Médico de Incompatibilidad antes de la primera audiencia, a él o los organismos o profesionales que estime pertinente. Dicho informe deberá contener a lo menos, un diagnóstico completo de la salud del trabajador; un informe sobre la recuperabilidad de su dolencia o enfermedad; y, una opinión médica**

**sobre la compatibilidad o incompatibilidad de dicha enfermedad —sea ésta recuperable o no-, con la labor docente que el trabajador ejerce. En caso de otorgarse la calificación de incompatibilidad y el empleador procediere al despido, el trabajador tendrá derecho a todas las indemnizaciones legales y convencionales a que haya lugar conforme las reglas generales."**

**OSVALDO ANDRADE LARA**

**Diputado de la República**