

# QUÉ HACER EN CASO DE DESPIDO

DAEM/DEM – SERVICIO LOCAL

# Causales de despido. Artículo 72 del Estatuto Docente:

- 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;
- g) Por aplicación del inciso séptimo del artículo 70.
- h) Por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función en conformidad a lo dispuesto en los artículos 72 bis y 72 ter.
- i) Por pérdida sobreviniente de algunos de los requisitos de incorporación a una dotación docente,
- j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
- l) Por disposición del sostenedor, a proposición del director del establecimiento en el ejercicio de la facultad contemplada en el inciso tercero letra a) del artículo 7° bis de esta ley, tratándose de los docentes mal evaluados en virtud de lo dispuesto en el artículo 70 de esta ley. 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.

# CAUSAL DE LA LETRA G): POR APLICACIÓN DEL INCISO SÉPTIMO DEL ARTÍCULO 70

■

*“Cada vez que un profesional de la educación resulte evaluado con desempeño insatisfactorio, deberá ser sometido al año siguiente a una nueva evaluación, pudiendo el sostenedor exigirle que deje la responsabilidad de curso para trabajar durante el año en su plan de superación profesional, debiendo el empleador asumir el gasto que representa el reemplazo del docente en aula. Si el desempeño en el nivel insatisfactorio se mantuviera en la segunda evaluación consecutiva, el profesional de la educación dejará de pertenecer a la dotación docente. Los profesionales de la educación que resulten evaluados con desempeño básico deberán evaluarse al año subsiguiente, pudiendo el sostenedor exigirle que deje la responsabilidad de curso para trabajar durante el año en su plan de superación profesional, debiendo el empleador asumir el gasto que representa el reemplazo del docente en aula. En caso de que resulten calificados con desempeño básico en tres evaluaciones consecutivas o en forma alternada con desempeño básico o insatisfactorio durante tres evaluaciones consecutivas, dejará de pertenecer a la dotación docente.”*

■

# CAUSAL LETRA H) POR SALUD IRRECUPERABLE O INCOMPATIBLE CON EL DESEMPEÑO DE SU FUNCIÓN

■  
*“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 irrecuperable.”*

- *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.”*

■

# CAUSAL LETRA I) POR PÉRDIDA SOBREVINIENTE DE ALGUNOS DE LOS REQUISITOS DE INCORPORACIÓN A UNA DOTACIÓN DOCENTE:

■  
*“Artículo 24: Para incorporarse a la dotación del sector municipal será necesario cumplir con los siguientes requisitos:*

- *Ser ciudadano.*
- *Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuere procedente.*
- *Tener salud compatible con el desempeño del cargo.*
- *Cumplir con los requisitos señalados en el artículo 2º de esta ley.*
- *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.”*



# CAUSAL LETRA J) POR SUPRESIÓN DE LAS HORAS QUE SIRVAN, EN CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 22 DE ESTA LEY:

■  
“Artículo 22: La Municipalidad o Corporación que fija la dotación docente de cada comuna, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

- 1. Variación en el número de alumnos del sector municipal de una comuna;
- 2. Modificaciones curriculares;
- 3. Cambios en el tipo de educación que se imparte;
- 4. Fusión de establecimientos educacionales y
- 5. Reorganización de la entidad de administración educacional.
- 6. Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año

escolar siguiente.

Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico pedagógico.”

■ Nota: de acuerdo al artículo 21 del Estatuto Docente, la dotación docente será fijada a más tardar el 15 de noviembre del año anterior a aquel en que comience a regir, una vez aprobado el respectivo Plan de Desarrollo Educativo Municipal.

CAUSAL DE LA LETRA L) POR DISPOSICIÓN DEL SOSTENEDOR, A PROPOSICIÓN DEL DIRECTOR DEL ESTABLECIMIENTO EN EL EJERCICIO DE LA FACULTAD CONTEMPLADA EN EL INCISO TERCERO LETRA A) DEL ARTÍCULO 7 ° BIS DE ESTA LEY, TRATÁNDOSE DE LOS DOCENTES MAL EVALUADOS EN VIRTUD DE LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 70 DE ESTA LEY. PARA ESTOS EFECTOS, LOS ESTABLECIMIENTOS QUE CONTAREN CON MENOS DE 20 DOCENTES PODRÁN PONER TÉRMINO ANUALMENTE A LA RELACIÓN LABORAL DE UN DOCENTE:

■

*Letra a) artículo 7° bis.- En el ámbito administrativo: Organizar, supervisar y evaluar el trabajo de los docentes y del personal regido por la ley N° 19.464. En el ejercicio de estas facultades podrá proponer anualmente al sostenedor el término de la relación laboral de hasta un 5% de los docentes del respectivo establecimiento, siempre que hubieren resultado mal evaluados según lo establecido en el artículo 70 de esta ley; proponer al sostenedor el personal a contrata y de reemplazo, tanto docente como regido por la ley N° 19.464; designar y remover a quienes ejerzan los cargos de Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico del establecimiento de acuerdo a lo establecido en el artículo 34 C de esta ley; ser consultado en la selección de los profesores cuando vayan a ser destinados a ese establecimiento; proponer al sostenedor los incrementos de las asignaciones contempladas en el inciso primero del artículo 47 y las asignaciones especiales de acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del mismo artículo; y promover una adecuada convivencia en el establecimiento.”*

■

# CAUSAL DE LA LETRA M) POR APLICACIÓN DE LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 19 S:

- *“Artículo 19 S.- El profesional de la educación que, perteneciendo al tramo inicial del desarrollo profesional docente, obtenga resultados de logro profesional 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 que se rijan por lo dispuesto en este Título.*
- *Asimismo, aquel docente que perteneciendo al tramo profesional temprano 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.*
- *Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, transcurrido el plazo de dos años contado desde la fecha de desvinculación, dicho profesional podrá ser contratado nuevamente, debiendo ingresar al tramo inicial del Sistema de Desarrollo Profesional Docente, y rendir los instrumentos de dicho Sistema dentro de los cuatro años siguientes a su contratación.*

*En caso que aquél no obtenga resultados que le permitan acceder al tramo avanzado, deberá ser desvinculado y no podrá ser contratado en el mismo ni en otro establecimiento educacional en que se desempeñen profesionales de la educación que se rijan por lo dispuesto en este Título.”*

■ Nota: de acuerdo al artículo sexagésimo segundo transitorio de la Ley N° 20.903, lo dispuesto en los incisos segundo, tercero y cuarto del artículo 19 S, entrará en vigencia el año 2025 y se aplicará a los docentes que ingresen al Sistema de Desarrollo Profesional Docente a partir de dicho año. A los profesionales de la educación que, a la entrada en vigencia de la presente ley, se desempeñen en algún establecimiento educacional acogido al decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación o regidos por el decreto ley N° 3.166, de 1980, y que se encuentren sujetos al régimen establecido en el Título III de la presente ley, no les será aplicable lo dispuesto en el artículo 19 S en caso de que no logren avanzar desde el tramo temprano al avanzado.



# ¿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.

# 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.

# 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.