

NORMAS QUE RIGEN EL DESPIDO DOCENTE O DESPIDO DE PROFESORES



FUENTE:

<http://www.slsabogados.cl/2017/12/13/despido-docente-normas-terminacion-contrato-docentes-colegios-particulares-subvencionados/>

(Por Pablo Sandoval / Publicada 13 de diciembre, 2017)

MATERIA:

Despido docente: Normas sobre terminación de contrato para docentes de colegios particulares subvencionados

Al acercarse el fin de año es común que los casos de despido docente se incrementen, y es usual que los profesores de establecimientos particulares subvencionados tengan dudas respecto a cuáles son las normas que aplican para la terminación de sus contratos. Por ello, en esta publicación revisaremos cuáles son las normas que rigen el despido docente o despido de profesores.

¿ESTATUTO DOCENTE O CÓDIGO DEL TRABAJO?

La regla básica a tener en consideración en casos de despido docente es la siguiente: los docentes de colegios particulares subvencionados **se rigen por el Código del Trabajo, salvo en aquellas materias reguladas expresamente por el Estatuto Docente**, específicamente, por su Título V.

En otras palabras, las reglas para la terminación del contrato de docentes de colegios particulares subvencionados son las normas generales contenidas en el Código del Trabajo, particularmente en sus artículos 159º, 160º, 161º y 163º bis. Para conocer un poco más sobre estas normas, las causales de despido y sobre qué hacer en caso de un despido injustificado.

Ahora bien, aunque ya sabemos que es el Código del Trabajo el que regula este tema, hay que tener muy presente que este código lo hace **exceptuando expresamente aquellas materias reguladas por el Estatuto Docente**. Por eso, es muy importante conocer estas normas especiales.

¿QUÉ DICE EL ESTATUTO DOCENTE SOBRE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO?

En el Estatuto Docente, se contemplan dos situaciones referidas al término de la relación laboral entre docentes y colegios particulares subvencionados. A continuación desglosaremos ambas situaciones.

CASO 1: Desvinculación por mala evaluación docente.

El art. 19º S del Estatuto señala que el docente 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. También deberá ser desvinculado, 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.



DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL

CARTILLA JURÍDICA

Estos docentes, desvinculados en razón de su desempeño profesional, tienen derecho a una **bonificación especial**, de cargo del empleador y que se calculará según el tramo en que se encuentre la remuneración del docente desvinculado. Sin perjuicio de esta bonificación, los docentes también podrán optar a la indemnización por años de servicio establecida en el Código del Trabajo, en el caso en que proceda.

CASO 2: Desvinculación por necesidades de la empresa.

La segunda materia regulada especialmente por el Estatuto Docente se refiere a la terminación del contrato de un profesor por la causal señalada en el artículo 161º del Código del Trabajo, esto es, la causal de necesidades de la empresa. Al respecto, el Estatuto Docente exige más requisitos que el Código del Trabajo para los empleadores que quieran utilizar esta causal.

El Estatuto Docente señala que en este caso particular, el empleador deberá pagar – además de la indemnización por años de servicio – una **indemnización adicional** equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir el docente si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.

Esta indemnización adicional será **incompatible** con el derecho establecido en el artículo 75 del Código del Trabajo, lo que significa que para el cálculo de esta indemnización no se considerará la prórroga de los contratos por enero y febrero, sino solo hasta diciembre.

Ahora bien, el inciso final del art. 87º del Estatuto Docente señala que el empleador **podrá evitar la obligación de pagar esta indemnización adicional** (teniendo que pagar solo la correspondiente años de servicio), siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y **el aviso de la terminación haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha**. De no ser así, la terminación del contrato no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente.

Esto quiere decir en concreto que, si las clases se inician en marzo de 2018, debemos considerar los 60 días previos al 1 de marzo para saber cuándo debe darse el aviso de la terminación del contrato, **aviso que en ningún caso podría ocurrir después del viernes 30 de diciembre de 2017**. En caso contrario, para terminar el contrato, el empleador deberá pagar ambas indemnizaciones (años de servicio e indemnización adicional).

