

Santiago, 30 de Agosto de 2019.

INFORME N° 11

TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL DE UN DOCENTE DEL SECTOR MUNICIPAL.

Cuando un profesional de la educación ingresa a la dotación de educación perteneciente al sector municipal, ello apareja por de pronto al menos las siguientes consecuencias:

- a) Que la relación laboral se rige por el estatuto docente (art. 71-ley Nro. 19.070).
- b) Que por el referido estatuto, se rige, el nacimiento de la relación contractual, sus efectos, las causales de término de la misma, como las indemnizaciones que proceden al término de la relación contractual; todas cuestiones reguladas por la ley Nro. 19.070.

El presente informe da cuenta de las causales de término de la relación contractual de los referidos docentes.

I. CONSIDERACIONES GENERALES.

- a) Las causales de término de la relación laboral de un profesional de la educación que ingresa a la dotación educacional del sector municipal, se encuentran contempladas en el artículo 72 del Estatuto Docente (Ley N° 19.070).
- b) Las referidas causales contempladas en el referido artículo, tienen el carácter de taxativas. Sin perjuicio de la excepción que se comentará más adelante. En razón de la naturaleza estatutaria de la relación laboral, la cesación de funciones de los docentes del sector municipal y las causales de acuerdo a las cuales ella se producirá, son sólo aquellas que establece el estatuto docente.

Esto hace que las causales de término de la relación laboral sean distintas de aquellas establecidas en la legislación laboral común y similares en cambio, a las que cumplen idéntico propósito en los demás estatutos aplicables a los funcionarios de la administración. Las primeras no se integran con las segundas ni viceversa, lo que hace inaplicable al término de relación laboral de los docentes del sector municipal, las causales sobre terminación de contrato establecidas en el Código del Trabajo.

- c) Las referidas causales, tienen el carácter de exclusivas, o sea, propias para el profesional de la educación perteneciente al sector municipal únicamente.
- d) Asimismo, las referidas causales tienen el carácter de excluyentes, ya que excluyen a cualquier otra causal de término de la relación laboral por ello, a un docente del sector municipal, no se le puede poner término a la relación contractual por necesidades de la empresa, toda vez que la referida causal no está contemplada por el Estatuto Docente y las causales llamadas a ser aplicadas en la especie, son únicamente las causales contempladas en el referido estatuto.

- e) Las normas relativas al término de la relación laboral de un docente perteneciente al sector municipal, tienen el carácter de orden público, por ende, no pueden ser disponibles por las partes contratantes.

## II. CONSIDERACIONES ESPECIALES.

El artículo 72 del Estatuto Docente, que contempla las causales de término antes en comento dispone:

“Artículo 72: Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:

- a) Por renuncia voluntaria;
- 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.

La tramitación del sumario administrativo debe establecer y dar por acreditada fehacientemente la responsabilidad del docente sumariado para que opere esta causal; de no ser así, no corresponde poner término a la relación laboral.

- 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.

En esta causal se discute la procedencia o no de realizar un sumario administrativo. Desde un punto de vista práctico y como una forma de escuchar al docente afectado, sin vulnerar el debido proceso, se sugiere realizar el correspondiente sumario administrativo.

- d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato;
- e) Por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia de un régimen previsional, en relación a las respectivas funciones docentes;

Para que opere esta causal, debe ser invocada por el empleador, dado que si ello no acontece, la causal no opera de pleno derecho.

- f) Por fallecimiento;
- g) Por aplicación del inciso séptimo del artículo 70.

A este respecto el referido inciso dispone, “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”.

- 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.

A este respecto el referido artículo 72 bis dispone, “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”.

Asimismo, respecto el referido artículo 72 ter dispone, “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”.

- i) Por pérdida sobreviniente de algunos de los requisitos de incorporación a una dotación docente, e
- j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
- k) Por acogerse a la renuncia anticipada conforme a lo establecido en el inciso final del artículo 70.

A este respecto el referido inciso dispone, "Aquellos profesionales de la educación que se encuentren reconocidos en los tramos experto I o II, en el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, estarán exceptuados de la evaluación de desempeño docente a que se refiere este artículo".

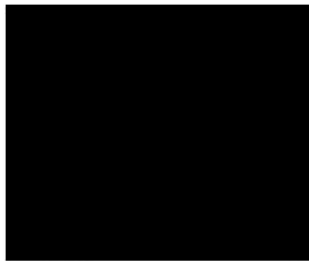
l) Por disposición del sostenedor, a proposición del director del establecimiento en el ejercicio de la facultad contemplada en el inciso tercero letra a) del artículo 7° bis de esta ley, tratándose de los docentes mal evaluados en virtud de lo dispuesto en el artículo 70 de esta ley. Para estos efectos, 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.

A los profesionales de la educación que terminen una relación laboral por las causales de las letras a), c), d), g) y j), se les considerará su experiencia y su perfeccionamiento en posteriores concursos para incorporarse a otra dotación, o para reincorporarse a la misma.

Tratándose de los casos establecidos en las letras b) y c) precedentes, se aplicará lo establecido en el artículo 134 de la ley N° 18.883".

Sin más que informar, cordialmente le saluda,



Guillermo Caro Molina.

Abogado.

Asesor Jurídico