



BOLETÍN INFORMATIVO AGOSTO 2025

AGOSTO MES DE EVALUACIONES SOBRE LOS RRHH EXISTENTES Y SUS PROCEDIMIENTOS PARA LA DESVINCULACIÓN DOCENTE POR NECESIDADES DE LA EMPRESA EN EL MES DE DICIEMBRE

El artículo 87 del Estatuto Docente establece que, si el empleador pusiese término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, debe pagarse además de la indemnización por años de servicios, otro adicional equivalente al total de las remuneraciones que tendrá derecho a percibir si dicho contrato expira el 28 de febrero de 2026.

Para proceder a la desvinculación de los RRHH especialmente Docentes, tenemos que tener a la vista el Estatuto Docente y el Código del Trabajo, siendo lo más apropiado para su interpretación en cuanto a los articulados y la revisión cuidadosa de dictámenes y jurisprudencias.

El artículo 78 del Estatuto Docente, las relaciones laborales entre los empleadores educacionales del sector particular subvencionado y los profesionales de la educación que laboran en ellos, entre los que se encuentran los establecimientos educacionales reconocidos por el Ministerio de Educación, quienes además reciben aportes por conceptos de subvención escolar, agrupados en Fundaciones o Corporaciones sin fines de lucro, por ende son de derecho privado y se rigen por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente contenido en el Título IV de dicho estatuto.

En lo que respecta a las normas sobre terminación del contrato de trabajo de los profesores y profesoras de Chile, cabe señalar que el Estatuto Docente se encarga de regular sólo algunos aspectos de las causales de término de la relación laboral prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, rigiendo en lo no reglamentado por el Estatuto Docente; respecto de las demás causales de terminación de la relación laboral, se debe consultar el Código del Trabajo para establecer los lineamientos del legislador.

Ahora bien, es importante revisar el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo que establece que cuando el empleador invoca la causal de necesidades de la empresa para el despido, el aviso debe darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo, a lo menos con 30 días de anticipación de acuerdo al Código. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. Entonces, el artículo 87 del Estatuto Docente prescribe que si el empleador pusiese término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, debe pagarse además de la indemnización por años de servicios, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso, para todos los efectos el 28 de febrero antes del inicio del nuevo año lectivo.

En resumen, la misma norma estatutaria establece que el empleador puede poner término al contrato por la referida causal sin incurrir en la obligación del pago precedente, si la terminación de los servicios se hace efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases del año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio se haya dado con a lo menos 60 días de anticipación a esta misma fecha. La importante, que la carta de desvinculación en modalidad certificada, enviada al domicilio del profesional, debe ingresar a correos de Chile, como último plazo el día 28 de diciembre de cada año, cobrando especial importancia el comprobante o vóucher a la hora de existir un reclamo por parte del profesional y una posterior conciliación.

Importante a considerar, si el empleador que haya invocado la causal del artículo 161 del Código del Trabajo o el inciso 1° del artículo 87 del Estatuto Docente, en cuyo caso el preaviso de término de contrato debe darse a lo menos con 60 días de anticipación al día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente. Tal vez, algo no consignado como información relevante, es que el RR.HH. a reemplazar para el nuevo año lectivo, no es viable mientras no firme el finiquito el profesional a desvincular, o dicho de otro modo, es muy peligroso adelantar



el año escolar para ganar interferidos, donde no puedo contratar un nuevo profesional, estando vigente aun el año lectivo anterior que finaliza el 28 de febrero, que podría traer algunas consecuencias graves, contrato un nuevo RRHH y por otro lado, ante un reclamo tener que reincorporar al profesional que fue desvinculado en su momento, cumpliendo con los procesos, pero desafortunadamente con un mal cierre.

Es de vital importancia considerar que los Docentes y Asistentes, no les asiste el pago de vacaciones proporcionales y tampoco a los días progresivos del feriado anual considerado por el Código del Trabajo. El artículo 78 del Estatuto Docente, prescribe que las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular son de derecho privado y se rigen por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en el Título IV de dicha ley. Por su parte, el inciso final del artículo 80 del Estatuto Docente, norma que resulta aplicable sólo a los docentes del sector particular subvencionado, señala que el personal docente hará uso de su feriado legal de acuerdo a las normas establecidas en el artículo 41 de la referida ley, norma que a su vez establece que para los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Ahora bien, no conteniendo la norma legal citada precedentemente regla alguna sobre el feriado en proporción del tiempo trabajado, como sí se contiene en el Código del Trabajo que se aplica a los docentes del sector particular pagado, no existe el derecho a exigir el beneficio de la indemnización por feriado si el contrato terminara antes de la llegada del período de interrupción de las actividades escolares que da derecho al descanso anual.

Para mayor información, se puede revisar el Ordinario 147, fechado el 10 de enero de 2018, emitido por el Departamento Jurídico de la Unidad de Dictámenes de la Dirección del Trabajo.

Fuente: DFL 1 Ministerio del Trabajo y Estatuto Docente

Fuente: Estatuto Docente y dictámenes DT