

AÑO LABORAL DOCENTE COMPRENDE EL PRIMER DÍA HÁBIL DEL MES EN QUE SE INICIA EL AÑO ESCOLAR Y EL ÚLTIMO DEL MES INMEDIATAMENTE ANTERIOR A AQUEL EN QUE SE INICIE EL AÑO ESCOLAR SIGUIENTE, PARA EFECTOS DE OTORGAR LA INDEMNIZACIÓN ESPECIAL REGULADA EN EL ARTÍCULO 87 DEL MISMO ESTATUTO

Con fecha 06 de diciembre de 2022, la Corte de Apelaciones de Rancagua rechazó el recurso de nulidad intentado por la parte demandante en contra de la sentencia definitiva de 25 de julio del mismo año dictada por el Segundo Juzgado de letras de San Fernando, en la que el sentenciador hizo una correcta interpretación y aplicación del artículo 87 del Estatuto Docente, puesto que conforme al sentido claro del artículo 9 de dicho Estatuto, declaró que al director de un colegio que fue desvinculado el 31 de diciembre de 2021, le asiste el derecho al pago de remuneraciones hasta febrero de 2022 por concepto de indemnización especial, puesto que este efectivamente fue el mes inmediatamente anterior a aquel en que se iniciaba el año escolar siguiente, que era marzo de 2022, no siendo procedente extenderlo hasta febrero de 2023, como erróneamente pretende el actor.

Para un mayor entendimiento, cabe recordar que el artículo 87 del Estatuto Docente establece una indemnización especial para personal docente del sector privado que sea despedido por alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, además de la indemnización por años de servicio, constituyendo un mecanismo para desincentivar que se ponga término a la relación laboral de un profesional de la educación durante el curso del año escolar. Aquella indemnización especial, según la referida normativa, es “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”. La única excepción a pagarla, según el mismo artículo, se da cuando “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 tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha.”

Considerando el artículo 87 anteriormente descrito, el director recurrente sostiene que le asiste el derecho a dicha indemnización, toda vez que fue desvinculado el 31 de diciembre de 2021, y como las clases del año escolar 2022 se iniciarían durante el mes de marzo de ese año 2022, el plazo de preaviso de término de contrato venció impostergablemente el 29 de diciembre de 2021, por lo que el colegio no habría cumplido con los requisitos para exonerarse de tal obligación al no cumplir con los 60 días de anticipación exigidos por ley, debiéndole entonces el pago de sus remuneraciones hasta el mes de febrero de 2023. Bajo este orden de ideas, en el recurso reclama que el sentenciador de primera instancia infringió la ley, en particular artículo 87, al haber otorgado el derecho al pago de la indemnización especial, pero lo limitó solo a las remuneraciones de los meses de enero y febrero de 2022, puesto que febrero de 2022 efectivamente fue el mes inmediatamente anterior a aquel en que se iniciaba el año escolar siguiente, marcando el fin del año laboral docente.

Así las cosas, para resolver el recurso de nulidad, la Corte estima necesario determinar el periodo que abarca el año laboral referido en el artículo 87 ya reiteradas veces referido, para lo cual, en su considerando sexto razona lo siguiente: “Que, conforme lo razonado en la sentencia que se revisa, el artículo 9° del Estatuto Docente se encarga de definir que: “En cada establecimiento, para los efectos de esta ley se entenderá por año laboral docente el período comprendido entre el primer día hábil del mes en que se inicia el año escolar y el último del mes inmediatamente anterior a aquel en que se inicie el año escolar siguiente”. De este modo, el año laboral docente 2021 del demandante, se extendía desde marzo de ese año, hasta el último día de febrero de 2022, porque iniciándose el año escolar en marzo de 2022, febrero es el mes “inmediatamente anterior”.

En ese mismo sentido, continua señalando en el considerando octavo que el sentido del artículo 9 del Estatuto Docente es en “extremo claro”, por lo que no cabe desatender su tenor literal, y de esta forma, en el caso concreto, “habiéndose desahuciado la convención laboral con fecha 31 de diciembre de 2021, le otorgó el derecho a cobrar remuneraciones hasta el término del año laboral que a esa fecha se



encontraba en curso, esto es, hasta el último día del mes de febrero del año 2022, tal como fue otorgado por el fallo en estudio”, lo que llevó a rechazar el recurso deducido, al no verificarse ninguna infracción legal por el juez a quo.

Finalmente, y en el mismo considerando, la Corte previene lo siguiente: “es del caso señalar que la interpretación planteada por el actor contraviene el claro sentido del artículo 9° del Estatuto Docente, haciendo sinónimos los conceptos de “año laboral docente” y de año calendario, lo cual quebranta además la norma contenida en el artículo 20 del Código Civil, aplicable en la especie, conforme a la cual las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio según el uso general de las mismas palabras, “pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas su significado legal” .

Si bien este fallo fue objeto de recurso de unificación de jurisprudencia por parte del ex director, la Corte Suprema desestimó dicho recurso el mes de agosto de 2024, ya que la sentencia ofrecida para su cotejo no resultó idónea para los efectos previstos en el artículo 483-A del Código del Trabajo, por fundarse en una situación fáctica y jurídica distinta que impide la homologación que se pretende, atendido a que corresponde a un caso donde se discutió si la indemnización prevista en su artículo 87 resulta aplicable a una trabajadora que efectuó labores directivas, en su calidad de vicerrectora académica; discusión que no es la materia cuya unificación se solicita, la que apunta a otra cuestión jurídica, cual es el período que abarca la indemnización adicional del referido artículo 87. De esta forma, el fallo de la Corte de Rancagua quedó firme con fecha 06 de agosto de 2024.

Para concluir, a juicio de la abogada que suscribe, la Corte razona correctamente, puesto que la misma ley se encarga de definir qué se entiende por año laboral cuando se menciona dentro del Estatuto Docente, determinando el legislador de forma exacta y clara el principio y fin de dicho año, lo que no se puede desatender. Aun así, estimo que vale la pena aclararlo mediante un fallo de un tribunal superior, toda vez que no es poco común encontrar demandas con cifras irrisorias en contra de colegios por la errada interpretación que algunos abogados le dan a dicho artículo, como ocurrió en el caso de autos, aumentando de forma exagerada la cuantía de una demanda, aun cuando no tiene asidero legal, siendo este fallo un precedente importante a tener en cuenta los colegios del sector privado, especialmente a la hora de despedir a un miembro del personal docente por las causales del artículo 161 de nuestro Código laboral.

Dyan Kelly Pong Rodríguez
Abogada del Área Judicial
Lizama Abogado