



BOLETÍN INFORMATIVO JULIO 2025

LOS ESTABLECIMIENTOS PODRÁN UTILIZAR RECURSOS S.E.P. PARA APOYAR A ESTUDIANTES CON NEE.

El inciso 2° del artículo 79 del DFL 1, Estatuto Docente, establece que el contrato de reemplazo es aquel en virtud del cual un docente presta servicios a un establecimiento público, municipal, administración delegada y/o particular subvencionado para suplir transitoriamente a otro con contrato vigente que no puede desempeñar su función, cualquiera que sea la causa por factores médicos o particulares.

Para desarrollar un de contrato de reemplazo, se debe estipular el nombre del docente al que se reemplazará, escriturando la causa de su ausencia, sea esta médica o particular y el período de ausencia del profesional reemplazado.

Ahora bien, siendo un causante directa del Estatuto Docente, la Dirección del Trabajo ha manifestado en reiteradas jurisprudencias administrativas, que los profesionales de la educación del sector particular subvencionado o algunas administraciones de educación municipal, afectos a un contrato de reemplazo, tienen derecho a que su contrato, por el solo ministerio de la ley, se entienda prorrogado por los meses de enero y febrero del respectivo año, conforme a lo dispuesto en el artículo 82 de la ley 19.070, siempre que se cumplan los requisitos copulativos que en la citada norma legal se establecen, esto es, que el contrato esté vigente al mes de diciembre y el docente tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador.

Es importante, manifestar que la Dirección del Trabajo ha establecido que los docentes que prestan servicio en establecimientos educacionales del sector municipal con contrato de plazo fijo y de reemplazo gozan del fuero maternal establecido en el artículo 201, inciso 1° del Código del Trabajo, por lo que si el empleador pretende ponerle término a un contrato de plazo fijo o de reemplazo de estos profesionales de la educación, deberán requerir la autorización judicial previa para tal efecto.

Sobre el fuero maternal del artículo 201, inciso 1° del Código del Trabajo, tiene plena aplicación para los profesionales de la educación con contrato de reemplazo o de plazo fijo del Sector Particular Subvencionado. De esta forma, en el caso del personal docente que presta servicios en un establecimiento educacional particular subvencionado con contrato de reemplazo, que se rige por las normas establecidas en la Ley 19.070, Estatuto Docente, el derecho a fuero maternal tiene plena eficacia por lo que el empleador requiere de la autorización judicial previa para poner término al contrato.

La Dirección del Trabajo se ha pronunciado respecto a las funcionarias públicas suplentes y aquellas que se desempeñan bajo una contrata de reemplazo están amparadas por el fuero maternal durante todo el tiempo que contempla el artículo 201 del Código del Trabajo y de ello se desprenden algunos alcances a tener presente:

- ✓ Los servidores públicos tienen derecho a gozar de todas las prestaciones y beneficios que contemplen los sistemas de previsión y bienestar social en conformidad a la ley y de protección a la maternidad. (Disposiciones del Título II, Libro II, del Código del Trabajo).
- ✓ El artículo 201 de ese ordenamiento laboral prevé que durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en su artículo 174.
- ✓ Esto implica que el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente. Quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 de ese Código Laboral, es decir, por el vencimiento del plazo convenido en el contrato o por conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.



Finalmente, cualquiera sea la dependencia del trabajador, el contrato de reemplazo viene a dar más libertad a los contratos de plazo fijo y se restablece dentro del Estatuto Docente un beneficio para empleadores o equipos de RRHH a considerar que el número de reemplazos es indeterminado durante el año y lo más importante es establecer el inicio y término del periodo de reemplazo, donde la carta de aviso previo y el finiquito queda a voluntad de las partes, sin desconocer el artículo 78 del Estatuto Docente, donde se establece que las relaciones laborales entre los empleadores educacionales del sector particular y los profesionales de la educación que laboran en ellos, entre los que están los establecimientos educacionales particulares subvencionados, 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.

Nunca se debe colocar la frase: “hasta regreso del titular”.

Fuente: Estatuto Docente y dictámenes DT