



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 115977(740)2022  
E128452(816)2022

300

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_ /

*Jurídico*

**ACTUACIÓN:**  
Aplica doctrina.

**MATERIA:**  
Contrato de reemplazo. Establecimiento particular subvencionado regido por el D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación.

**RESUMEN:**  
El contrato de reemplazo a diferencia del contrato a plazo fijo no se transforma en uno de duración indefinida por el hecho que el reemplazante continúe prestando servicios luego de expirada la duración fijada en él atendido que la transformación en un contrato de duración indefinida solo está considerada para los contratos de plazo fijo y el contrato de reemplazo tiene una naturaleza jurídica diferente.

**ANTECEDENTES:**  
1) Instrucciones de 26.01.2023, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales(S)  
2) Presentación de 14.06.2022, de Lorena Montoya Astorga.

**SANTIAGO,**

02 MAR 2023

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL(S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: LORENA MONTOYA ASTORGA  
OCTAVA AVENIDA N°1583  
COMUNA DE SAN MIGUEL  
SANTIAGO  
[greciaesparta@gmail.com](mailto:greciaesparta@gmail.com)**

Mediante presentación del antecedente 2) expone que comenzó a prestar servicios el 01.03.2021 como docente de aula en virtud de un contrato de reemplazo de una docente titular que se encontraba haciendo uso de permiso de pre y post natal, retomando esta última a sus funciones el 12.11.2021, oportunidad en que se

le informó que continuaría prestando servicios lo que restaba del año 2021 y también el año 2022.

Solicita se clarifique qué tipo de contrato de trabajo es el que le rige, uno de duración indefinida o uno, de plazo fijo puesto que este año solo conoce su horario de ingreso y salida y su carga horaria de 38 hrs.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 79, incisos 1° y 2°, de D.F.L N°1, de 1996, "Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, y de las leyes que la complementan y modifican", dispone:

"Los contratos de trabajo de los profesionales de la educación regidos por este Título deberán contener especialmente las siguientes estipulaciones:

- a) Descripción de las labores docentes que se encomiendan;
- b) Determinación de la jornada semanal de trabajo, diferenciándose las funciones docentes de aula de otras actividades contratadas;
- c) Lugar y horario para la prestación de servicios. El tiempo que el docente utilice en un mismo día para trasladarse de un establecimiento a otro en virtud de una misma relación laboral, se considerará trabajado para todos los efectos de esta ley, y el costo de movilización será de cargo del empleador. Ambas circunstancias deberán señalarse expresamente, y.
- d) Duración del contrato, el que podrá ser de plazo fijo, de plazo indefinido o de reemplazo.

"El contrato a plazo fijo tendrá una duración de un año laboral docente, pudiendo renovarse en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo. El contrato de reemplazo, es aquel en virtud del cual un docente presta servicios en un establecimiento para suplir transitoriamente a otro con contrato vigente que no puede desempeñar su función, cualquiera que sea la causa. Deberá establecerse en él, el nombre del docente que se reemplaza y la causa de su ausencia. El contrato de reemplazo durará por el período de ausencia del profesional reemplazado, salvo estipulación en contrario. Si durante el año laboral docente termina el contrato de un profesional de la educación, el empleador tendrá derecho a contratar a otro en forma residual hasta el término del mismo."

Del precepto legal transcrito se desprende que el contrato de trabajo que las partes celebren debe incluir estipulaciones sobre las materias previamente definidas, por tratarse de cláusulas obligatorias. Sin perjuicio de ello, en aquellas materias no reguladas por la norma se aplicará por remisión del artículo 78 del mismo cuerpo legal, lo dispuesto en el artículo 10 del Código del Trabajo.

Seguidamente, se establece que los contratos de trabajo en cuanto a su duración podrán ser de plazo fijo, de duración indefinida y de reemplazo.

Ahora bien, tratándose del contrato de reemplazo se lo define como aquel en virtud del cual un docente presta servicios para suplir a otro profesional de la educación que transitoriamente se encuentra impedido de desempeñar sus funciones cualquiera sea la causa y durante el tiempo que dura su ausencia, salvo estipulación en contrario.

En tal sentido, la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida entre otros, en el Dictamen N°1978/030 de 06.05.2011, sostiene que:

"(...), dicho contrato de reemplazo, caracterizado por su transitoriedad, se encuentra contemplado como un contrato especial en el Estatuto Docente, de naturaleza distinto al contrato de plazo fijo, razón por la cual no le resultan aplicables supletoriamente las normas que sobre renovación se contemplan para los contratos de plazo fijo en el inciso final del N°4, del artículo 159 del Código del Trabajo."

Agrega el referido pronunciamiento que:

"El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

De ello se sigue que las renovaciones de los contratos de reemplazo no los transforman en indefinidos, aun cuando le hayan fijado una fecha para su duración."

Por su parte, el Dictamen N°1231/65 de 08.03.1999, señala:

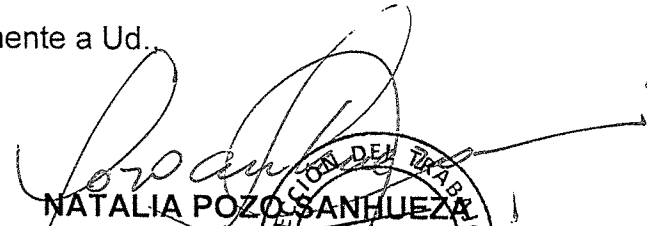
"(...), si bien es cierto, el contrato de reemplazo dura sólo el período de ausencia del docente reemplazado, no lo es menos que, excepcionalmente, su duración podría extenderse más allá de dicha ausencia cuando las partes así lo han convenido o cuando opere el beneficio de la prórroga en los términos ya expuestos.

De lo expuesto, se concluye que el contrato de reemplazo a diferencia del contrato a plazo fijo no se transforma en un contrato de duración indefinida por el hecho que el reemplazante continúe prestando servicios luego de expirada la duración fijada en él aún cuando se reúnan las condiciones establecidas en el artículo 159 N°4, inciso final, del Código del Trabajo, atendido que la transformación en un contrato de duración indefinida sólo está considerada en el caso de los contratos a plazo fijo.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia invocada, cumplo con informar a usted:

El contrato de reemplazo a diferencia del contrato a plazo fijo no se transforma en uno de duración indefinida por el hecho que el reemplazante continúe prestando servicios luego de expirada la duración fijada en él atendido que la transformación en un contrato de duración indefinida solo está considerada para los contratos de plazo fijo y el contrato de reemplazo tiene una naturaleza jurídica diferente.

Saluda atentamente a Ud.

  
**NATALIA POZO SANHUEZA**  
**ABOGADA JEFE**  
**JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL(S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

  
**CGD/CAS**  
**Distribución**  
Jurídico  
Partes