



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e Informes  
en Derecho  
E131368(1005)2024

ORDINARIO N°: 653 /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Sector municipal. Labores de reemplazo.

**RESUMEN:**

El empleador no se encuentra facultado para modificar unilateralmente las estipulaciones del contrato de trabajo y obligar al docente a efectuar las labores de reemplazo, requiriendo para ello, el acuerdo del trabajador.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 09.09.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Pase N°612 de 22.05.2024, de Jefe de Gabinete de Director del Trabajo.
- 3) Oficio N°E489403 de 17.05.2024, de Jefe de Comité Estatuto Docente y Código del Trabajo, División de Gobiernos Regionales y Municipalidades, Contraloría General de la República.
- 4) Reclamo N°R003992 de 14.05.2024, de [REDACTED]

**SANTIAGO,**

**16 SEP 2025**

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

**A:** [REDACTED]

Mediante Oficio del antecedente 3) se ha derivado presentación del antecedente 4) por la que consulta si corresponde que una educadora diferencial asuma el reemplazo del docente regular del curso cuando este se encuentra con licencia médica.

Señala que de acuerdo a lo establecido en el artículo 89, letras a), b) y c) del Decreto N°170, las funciones del educador diferencial son apoyar a los estudiantes en la sala de curso regular, efectuar acciones de planificación, evaluación, preparación de materiales educativos y otros, en colaboración con el o los profesores de la educación regular y trabajo con el alumno de forma individual o en grupos pequeños, con la familia, con otros profesionales y con el equipo directivo del establecimiento educacional.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El Estatuto Docente, en su artículo 71, dispone:

“Los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal se regirán por las normas de este Estatuto de la profesión docente, y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias. El personal al cual se aplica este Título no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva.”

Del precepto citado se desprende que los profesionales de la educación que laboran en el sector municipal se rigen por las normas establecidas en el Estatuto Docente y en forma supletoria por las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo y sus leyes complementarias en aquellas materias no previstas por el primero de los cuerpos legales.

Seguidamente, el artículo 25 del citado Estatuto, al referirse al ingreso de los profesionales de la educación a una dotación docente, dispone:

“Los profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados.

Son titulares los profesionales de la educación que se incorporan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes.

Tendrán calidad de contratados aquellos que desempeñan labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.”

De la disposición citada se desprende que el ingreso del profesional de la educación a la dotación docente se puede hacer en calidad de titular o bien con el carácter de contratado. El primero, se refiere a quienes ingresan previo concurso público de antecedentes y el segundo, se refiere a quienes ingresan sin concurso, para el desempeño de labores transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.

Seguidamente, el artículo 29 del citado cuerpo legal, establece:

“Los profesionales de la educación, serán designados o contratados para el desempeño de sus funciones mediante la dictación de un decreto alcaldicio o un contrato de trabajo, según corresponda, documentos que contendrán, a lo menos, las siguientes especificaciones:

- Nombre del empleador: Municipalidad o Corporación;
- Nombre y RUL del profesional de la educación;
- Fecha de ingreso del profesional de la educación a la Municipalidad o Corporación;
- Tipo de funciones, de acuerdo al Título II de esta ley;

- Número de horas cronológicas semanales a desempeñar;
- Jornada de trabajo;
- Nivel o modalidad de enseñanza, cuando corresponda, y
- Calidad de la designación y período de vigencia, si se tratare de contratos.”

Por su parte, el artículo 10 N°3, del Código del Trabajo, cuerpo legal supletorio del Estatuto Docente, dispone:

“El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

“3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;”

De las disposiciones legales transcritas se infiere que el contrato de trabajo de los profesionales de la educación del sector municipal, entre los cuales se encuentran aquellos que laboran en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales, debe contener entre sus estipulaciones mínimas, la descripción de las labores docentes encomendadas.

Tratándose de los docentes que ejercen funciones docentes propiamente tales, se debe estipular la labor de aula y aquellas destinadas a las actividades curriculares no lectivas, esto último en concordancia con el establecido en el artículo 69 del Estatuto Docente.

Ahora bien, el contrato individual de trabajo es “una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente ...” conforme lo establece el artículo 7 del Código del Trabajo, lo que se traduce en que las partes pueden convenir libremente las condiciones y modalidades bajo las cuales se prestarán y remunerarán los servicios, lo que ha de entenderse sin perjuicio de las limitaciones que la propia ley establezca como es, la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

En ese contexto y habiendo las partes acordado las labores que desempeñará el profesional de la educación, el empleador no se encuentra facultado para modificar unilateralmente las estipulaciones del contrato de trabajo y obligar al docente a efectuar las labores de reemplazo, requiriendo para ello, el acuerdo del trabajador.

En efecto, el artículo 5 del Código del Trabajo, en su inciso 3, señala que “los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”.

De lo expuesto precedentemente se concluye que el empleador no se encuentra facultado para exigir al profesional de la educación el reemplazo de un docente ausente de la sala de clases salvo que dicha función hubiere sido convenida de forma expresa o tácita en el contrato de trabajo.

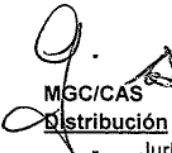
En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas, cumplo con informar a usted:

El empleador no se encuentra facultado para modificar unilateralmente las estipulaciones del contrato de trabajo y obligar al docente a efectuar las labores de reemplazo, requiriendo para ello, el acuerdo del trabajador.

Saluda atentamente a Ud.

  
CAROLINA GODOY DONOSO  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO(S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
MGC/CAS  
Distribución  
- Jurídico  
- Partes  
- Control