

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E376305/2025

ORDINARIO N°: 151

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Consulta genérica; modificación unilateral de contrato; docentes colegio particular pagado, recreos.

RESUMEN:

Esta Dirección deberá abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado por tratarse de una consulta de carácter genérico, respecto de la cual no se ha aportado antecedentes suficientes que permitan una respuesta, sin perjuicio de lo señalado en el presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 18.02.2026 y 24.02.2026, Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Instrucciones, de 19.12.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Presentación, de 17.12.2025, [REDACTED]

SANTIAGO, 27 FEB 2026

**DE : JEFA DEPARTAMENTO JURDICO (S)
DEPARTAMENTO JURÍDICO**

A : [REDACTED]

Mediante presentación de antecedente 3), se ha solicitado un pronunciamiento respecto de materias asociadas al contrato individual de un docente que se desempeña en un establecimiento educacional particular pagado. El solicitante indica que se ha desempeñado en dicha empresa por casi tres años, en los que su jornada ordinaria ha sido de 36 horas, considerándose el tiempo

destinado a la colación imputable a ésta. Sin embargo, agrega, de forma verbal se les indicó que esto se modificaría en el año 2026. Luego, se les entregó un documento denominado "Carga horaria docente 2026", donde se asignaba una carga horaria de 40 horas cronológicas y su distribución, sin indicar expresamente la hora de colación.

Además, agrega que se informó que algunos funcionarios del establecimiento, entre ellos docentes, deberán realizar turnos de supervisión en el horario de almuerzo, lo que genera dudas sobre la legalidad de asignar funciones en el periodo de colación y si dicho periodo se debe considerar como tiempo de trabajo efectivo.

Específicamente se consulta lo siguiente:

1. Si la imputabilidad de la hora de colación, aplicada de forma constante por casi tres años, constituye un derecho adquirido, por cuanto el empleador habría manifestado la intención de modificar dicha condición a partir del año 2026.
2. Si la firma de un documento de asignación de carga horaria anual, podría derivar en una renuncia válida a un derecho.
3. Si resulta legal asignar a docentes turnos de supervisión durante el horario de almuerzo (Lunch Duty).
4. Qué requisitos formales y legales deben cumplirse para que una modificación de esta naturaleza sea válida.

Expuesto lo anterior, habiendo analizado los antecedentes y atendiendo a las consultas planteadas, cumplo con informar a usted lo siguiente:

No resulta posible emitir el pronunciamiento solicitado, toda vez que las consultas son realizadas de forma genérica y no se han presentado antecedentes suficientes que permitan emitir una respuesta. Lo anterior, debido a que no se cuenta, entre otros, con el contrato de trabajo del recurrente ni sus anexos, para verificar las condiciones de contrato pactadas, así como tampoco con elementos que permitan determinar su aplicación práctica.

De este modo, es dable indicar que la doctrina institucional, frente a situaciones similares, ha precisado, en los Ordinarios N°5160 de 19.10.2016 y N°1888 de 23.05.2019, entre otros, que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie, a priori o de modo genérico sobre materias determinadas sin contar con los antecedentes que permitan circunscribir el análisis a una situación particular.

Sin perjuicio de lo anterior, se hace presente, que, en relación a las materias consultadas, este Servicio previamente ha señalado que:

(...) una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo sino que deben también entenderse como cláusulas incorporadas

al respectivo contrato las que derivan de la reiteración del pago de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc. que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato respectivo.

Conforme a lo anterior, para que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo, es necesario que se verifiquen los siguientes elementos a saber:

- a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral.
- b) Voluntad de las partes, esto es del comportamiento de las partes debe desprenderse inequívocamente que éstas tenían un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su aquiescencia tácita a la modificación del mismo.
- c) Esta modificación no puede referirse a materias de orden público, ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa.

Además, considerando lo consultado, se hace presente, que el inciso 1° del artículo 79 del Estatuto Docente, aplicable al sector particular pagado, indica:

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.

Luego, se debe considerar que el Código del Trabajo, cuyas disposiciones se aplican de forma supletoria al Estatuto Docente, conforme a lo dispuesto en el artículo 78 de dicho cuerpo legal, en los numerales 3 y 5 del inciso 1° del artículo 10, 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

(...) 5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno.

Al respecto, mediante el Ordinario N°1506, de 18.12.2023, se ha indicado que:

(...) la estipulación sobre duración y distribución de la jornada de trabajo de los docentes constituye una cláusula mínima del contrato de trabajo, lo anterior, por remisión del artículo 78 inciso 1° del D.F.L. N°1, de 1996, de Ministerio de Educación, por tanto, no puede ser modificada sino por el acuerdo mutuo de las partes.

En el mismo orden de ideas, el artículo 5° inciso 3° del Código del Trabajo, precepto que se aplica supletoriamente, dispone:

"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."

Corroborando lo expuesto, el artículo 1545 del Código Civil, cuyo texto se reproduce:

"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales."

De las disposiciones legales citadas se infiere que las cláusulas de todo contrato legalmente celebrado son jurídicamente obligatorias y no pueden ser modificadas por voluntad de una sola de las partes, sino que se requiere el acuerdo de ambas, o bien de la aplicación de una causa legal.

En cuanto al tiempo destinado para el descanso de los docentes, se hace presente que este Servicio ha señalado que el empleador no se encuentra facultado para exigir a los docentes de aula que se desempeñan en establecimientos particulares pagados el cuidado de alumnos en los patios y en los comedores durante sus recreos. Lo anterior, ha sido concluido mediante el Dictamen N°6069/144, de 15.12.2017, que, considerando la jurisprudencia de este servicio, expone:

(...) independientemente de que a los docentes de que se trata no les sea aplicable el artículo 80 del Estatuto Docente y que puedan tener convenido en sus contratos solo horas de aula, los planes y programas de estudio sean estos los del Ministerio de Educación o los propios aprobados por las respectivas Secretarías Ministeriales de Educación, contemplan para los colegios particulares pagados, al igual que para los demás sectores

educacionales, la obligación de establecer recreos después de cada hora de clases, pudiendo los mismos acumularse para los efectos de conformar el horario diario de clases.

(...) desde la perspectiva del docente de aula dicho descanso resulta necesario atendido el desgaste emocional, físico e intelectual que la exposición personal en forma continua y sistemática en la sala de clases le ocasiona al mismo. En efecto en la realización de tal exposición el profesional debe generar emociones positivas, prestar atención a la materia que explica, la metodología, el vocabulario y los gestos que utiliza, el tono de voz que emplea, la disciplina del grupo y la buena relación con ellos, el aprendizaje de cada alumno en particular y su motivación.

No dar dicho recreo implicaría, entonces, vulnerar la norma prevista en el artículo 8° bis del Estatuto Docente y letra c) del inciso 1° del artículo 10 del D.F.L. N°2 de 2016 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°20.370 con las normas no derogadas del D.F.L. N°1, de 2015, que establecen el derecho de los trabajadores a que se respete su integridad física, psicológica y moral.

Cabe agregar, asimismo, que de conformidad con lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 184 del Código del Trabajo, es obligación del empleador tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales

De este modo, si al distribuir la jornada de trabajo del docente de aula, conforme a los planes y programas de estudio del respectivo establecimiento educacional, se establecen periodos destinados a recreos, luego de las horas de clases, preciso es sostener que dichos espacios de tiempo deben ser destinados al descanso, no solo del educando sino también del educador, como un derecho mínimo irrenunciable para éste último, no pudiendo el empleador obligarlos a realizar actividades curriculares no lectivas o encargarse de la disciplina de los alumnos en los patios y en los comedores.

Finalmente, se hace presente que, habiéndose consultado en términos genéricos, todo lo expuesto en el presente informe, tiene el mismo carácter, por lo que, en el evento de requerir un pronunciamiento concreto sobre una situación específica, deberá proporcionar la información y antecedentes que permitan a este Servicio practicar las diligencias investigativas o de fiscalización que se estimen pertinentes.

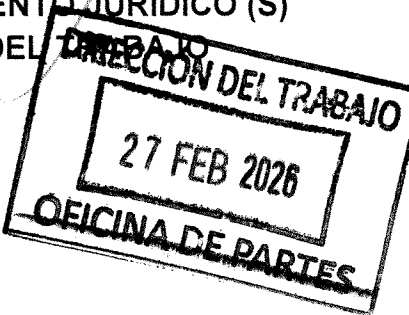
Asimismo, si lo que se desea es denunciar el incumplimiento de la normativa laboral considerando la jurisprudencia administrativa existente, puede presentar una denuncia para efectos que se lleve a cabo la fiscalización correspondiente y se proceda a determinar si el caso concreto se ajusta a derecho.

En consecuencia, y sobre la base de las consideraciones y normas previamente anotadas, cumpla con informar que esta Dirección deberá abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado por tratarse de una consulta de

carácter genérico, respecto de la cual no se ha aportado antecedentes suficientes que permitan dar respuesta a lo consultado, sin perjuicio de lo señalado en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


RCG/AGS
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control