

Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes  
e Informes en Derecho  
E285597/2025

ORDINARIO N°: 214

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Contrato individual; funciones; jornada. Seguridad en el trabajo. Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo ejercida por terceros. Finiquito.

**RESUMEN:**

1. Dentro de las funciones de la persona trabajadora se encuentran aquellas que las partes hayan pactado en el contrato individual, debiendo el empleador cumplir sus obligaciones correlativas.
2. No se ajusta a derecho la cláusula referida a la jornada de trabajo que no contiene la distribución de la totalidad de las horas semanales pactadas, ni señala la oportunidad en que se realizaran las actividades que se enuncian dentro de ella.
3. La normativa laboral no contempla una prohibición del empleador de organizar actividades en que exista consumo de alcohol.
4. Lo dispuesto en el punto anterior no obsta a que, ante un evento en tales condiciones, el empleador deba dar cumplimiento a su deber de protección, contenido, entre otras normas, en el artículo 184 del código del ramo. Asimismo, dentro de su Reglamento Interno, debe considerar dichas actividades al elaborar el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
5. Este Servicio no es competente para pronunciarse sobre materias que inciden en un finiquito suscrito por las partes.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 12.02.2026, 16.02.2026 y 17.02.2026, Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Correo electrónico de 13.01.2026, [REDACTED] con sus antecedentes.
- 3) Correo electrónico de 29.12.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
- 4) Correo electrónico de 23.12.2025, [REDACTED]
- 5) Correo electrónico de 23.12.2025, de Dirección del Trabajo.
- 6) Oficio ordinario N°2000-72280/2025, de 23.12.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 7) Instrucciones, de 09.12.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 8) Correo electrónico de 03.12.2025, de abogado Unidad Jurídica de la Inspección Provincial del Trabajo de Osorno.
- 9) Correo electrónico de 19.11.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 10) Correo electrónico de 10.11.2025, de abogado Unidad Jurídica de la Inspección Provincial del Trabajo de Osorno.
- 11) Acta entrevista complementaria, de 06.11.2025, [REDACTED]
- 12) Presentación, de 30.09.2025, [REDACTED]

SANTIAGO,

12 MAR 2026

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

**A :**

Mediante presentación de antecedente 12), complementada en el antecedente 11), se ha solicitado un pronunciamiento sobre las diversas materias asociadas a las características de un contrato individual de trabajo y las obligaciones de las partes.

En el detalle de su solicitud, la trabajadora expone que ha sido contratada para cumplir funciones docentes y otras.

La jornada pactada es de 36 horas semanales, y dentro del desglose de actividades a realizar se indica la obligación de asistir a actividades denominadas "terceros tiempos", acompañando documento de descripción de actividades. Indica

que estas se realizan fuera de la jornada de trabajo, y en su programación se explicita el consumo de alcohol. Además, debe asistir a reuniones y actividades fuera del horario base.

Asimismo, señala que suscribió un finiquito en el mes de diciembre del año 2024 y fue contratada en el mes de marzo de 2025 de forma indefinida, sin embargo, entre dicho periodo se le requirió asistir a actividades de terceros tiempos.

Considerando lo expuesto, consulta lo siguiente:

1. Si las actividades cuya asistencia se le impone deben ser consideradas como parte de la jornada de trabajo. Sobre este punto, además, consulta si al ser de asistencia obligatoria o esperada por parte del empleador, tales comparecencias deben ser registradas y remuneradas, qué ocurre si exceden de la jornada pactada.
2. En el mismo contexto, consulta si es que una actividad organizada por el empleador que incluye consumo de alcohol es compatible con el deber de seguridad contenida en el artículo 184 del Código del Trabajo y el deber de prevención establecido mediante la Ley N°21.643.
3. Si es que existe continuidad de la relación laboral entre el periodo en que se suscribió un finiquito y se firmó el contrato siguiente, si es que se ordenó asistir a las actividades denominadas “terceros tiempos”.

En cumplimiento del principio de la contradictoriedad de los interesados, por medio del antecedente 6), se dio traslado la parte empleadora, quien respondió mediante el correo electrónico señalado en el antecedente 2), indicando que la solicitante inició su relación laboral el año 2024, suscribiendo un finiquito el mes de diciembre de 2024. Luego, fue contratada nuevamente en el mes de marzo de 2025, bajo un contrato de carácter indefinido, que actualmente se encuentra vigente.

En cuanto a la jornada de trabajo, indica que esta es de 36 horas semanales, de lunes a viernes de 08:00 a 14:00 horas, y los días martes de 15:00 a 18:00, llevándose el registro de dicha asistencia. En cuanto a la existencia de horas extras, indica que estas no se realizan.

Dentro de las funciones pactadas menciona las reuniones con padres y apoderados, reuniones de equipo docente y salidas a terreno con alumnos. Además, señala que docentes del establecimiento tienen la función de acompañar a los alumnos en el bus de traslado.

Respecto de las actividades de “terceros tiempos”, expone que estas son reuniones sociales, contenidas en el contrato de trabajo, de asistencia voluntaria. Indica que la primera actividad se realizó un día sábado y domingo del mes de marzo y la segunda en el mes de julio, un día viernes, en el domicilio de la empleadora, especificando que dentro de los temas de esta última reunión se trataron temas propios del funcionamiento interno del establecimiento y coordinación del trabajo docente. Señala que las actividades son extra programáticas, fuera del horario laboral y las instalaciones de la empresa, que se

ha consumido alcohol, lo que queda al arbitrio de cada asistente. Agrega que la empresa, después de la última actividad, decidió suspender su realización y las eliminó de los contratos. No se pronuncia sobre el documento que describe las actividades denominadas “terceros tiempos”.

En cuanto a los protocolos de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros, indica que este documento fue entregado a los trabajadores el mes de agosto de 2025, mediante el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. No se pronuncia específicamente por la existencia de medidas relacionadas con las actividades extra programáticas organizadas por la empresa.

De la revisión de los antecedentes, se verifica que el contrato de trabajo vigente, dentro de su jornada ordinaria, incluye los siguientes puntos: 36 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, de 08:00 a 14:00 horas, acompañante de alumnos en bus de traslado, funciones pedagógicas en aula, preparación de montaje de salas los martes de 15:00 a 18:00 horas; reuniones con equipo docente (dos mensuales de dos horas cada una); reuniones con padres-apoderados (dos reuniones anuales al inicio de clases e inicio de segundo semestre, dos reuniones anuales de entrega de informes, y una hora semanal según solicitud de apoderados), actividades salidas a terreno según calendario anual y reuniones sociales calendarizadas llamadas “terceros tiempos”.

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

En primer lugar, considerando que la solicitante ha sido contratada como docente, es necesario establecer la normativa aplicable.

Al respecto, se debe considerar que el artículo 1° del Estatuto Docente indica:

Quedarán afectos al presente Estatuto los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración municipal o particular reconocida oficialmente, como asimismo en los de educación pre-básica subvencionados conforme al decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, así como en los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el decreto ley N° 3.166, de 1980, como también quienes ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación.

Sobre la norma citada, la jurisprudencia de este Servicio, mediante el Dictamen N°2161/45, de 12.06.2007, ha señalado:

De las disposiciones anotadas se infiere que la aplicabilidad de las normas de la Ley N°19.070, se encuentra subordinada a la concurrencia de las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que el dependiente revista la calidad de profesional de la educación, sea en calidad de titulado, habilitado o autorizado;
- b) Que desempeñe sus funciones en alguno de los establecimientos educacionales y niveles que se mencionan;
- c) Que dentro de estos establecimientos desarrolle funciones docentes propiamente tal, docentes directivas o técnico pedagógicas.

De ello se sigue que la sola calidad de profesional de la educación no determina la aplicabilidad del Estatuto Docente, siendo necesario para que ello ocurra que concurren copulativamente los tres requisitos antes mencionados.

Luego, habiéndose verificado el establecimiento educacional en el registro publicado por el Ministerio de Educación en la página web <https://mi.mineduc.cl/>, no se verifica que éste se encuentre dentro de los establecimientos reconocidos oficialmente por dicha Secretaría de Estado, por lo que no concurriría el requisito establecido en la letra b).

Conforme con lo expuesto, preciso es sostener, que a la recurrente no le resultan aplicables las normas del Estatuto Docente, por lo que la relación laboral a analizar debe regirse por las normas del Código del Trabajo.

Despejado lo anterior, para responder las consultas planteadas, cabe señalar que, conforme a lo dispuesto en el artículo 7 del código del ramo, el contrato individual es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Luego, se debe considerar lo dispuesto en el artículo 10 de dicho cuerpo legal, particularmente, sus números 3 y 5, que indican:

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, se hace presente que el objeto del legislador al exigir un contenido mínimo del contrato individual de trabajo, es dar certeza a las partes de lo pactado, especialmente a la parte trabajadora, quien a lo menos debe conocer lo acordado en los puntos indicados en el artículo citado y su alcance (Ordinario N°850, de 11.12.2024).

En este sentido, respecto de las funciones a realizar, se ha señalado que el principio de certeza debe comprenderse en su entera dimensión, esto es, que el trabajador tenga la seguridad y claridad respecto de ellas, pues a partir de dicha certeza el trabajador necesitará construir conocimiento exacto del esfuerzo que debe realizar para cumplir sus funciones, de las habilidades y capacidades que debe desarrollar o los estudios que se requieren para desempeñar de mejor manera sus servicios (Ordinario N°1126, de 11.08.2023).

En cuanto a la jornada, se ha señalado específicamente que la finalidad o intención del legislador al obligar a las partes a determinar en el contrato de trabajo la duración y distribución de ésta fue, conforme lo ha reiterado la doctrina de esta Institución, la de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva, puesto que, a través de esta exigencia, el dependiente conoce de manera específica el tiempo de trabajo y los días y horas en que se debe cumplir (Dictamen N°442/35, de 26.01.2000).

Expuesto lo anterior, respecto del caso concreto, de la revisión de la cláusula primera del contrato de trabajo del año 2025, se indica expresamente que la trabajadora “se compromete y obliga”, entre otras cosas, a “asistir a reuniones sociales calendarizadas llamadas terceros tiempos”. Estando incorporada esta actividad dentro de las funciones a realizar, no resulta posible sostener que tal evento es de carácter voluntario. A mayor abundamiento, en la descripción que la parte empleadora realiza en sus descargos, indica que en una de ellas abordaron los temas propios del funcionamiento del establecimiento y coordinación del trabajo docente.

A partir del contrato acompañado por ambas partes, no cabe sino concluir que se han establecido dentro de las funciones todas aquellas señaladas en la cláusula primera del contrato individual que se ha tenido a la vista, por lo que, respecto de todas ellas, el empleador debe cumplir sus obligaciones correlativas.

Lo anterior no obsta la modificación de la convención, conforme a lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 5° del Código del Trabajo.

Asimismo, cabe precisar que, si una función no está establecida en el contrato de trabajo, la persona trabajadora no estará obligada a realizarla.

Luego, el contrato analizado establece una jornada ordinaria semanal de 36 horas. En cuanto a su distribución específica, indica que esta será de lunes a viernes de 08:00 a 14:00 (30 horas) y los días martes de 15:00 a 18:00 (3 horas), sin que se precise la asignación semanal de las 3 horas restantes. A continuación, describe una serie de actividades, sin señalar el horario u oportunidad precisa en que estas se llevarán a cabo.

Lo anterior no se ajusta a derecho, puesto que la jornada debe ser establecida de forma tal que las partes, particularmente la trabajadora, conozca de antemano la oportunidad en que debe estar a disposición de su empleador. Asimismo, es esencial para poder establecer el tiempo laborado que excede la jornada pactada.

Adicionalmente, se debe recordar que, en cuanto a las horas extraordinarias, el artículo 30 del Código del Trabajo dispone que:

Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor”.

Luego, el artículo 32, en sus incisos primero y segundo, indica:

“Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

De lo anterior se desprende que la jornada extraordinaria, en el caso concreto, es aquella que excede el límite de 36 horas pactado.

A su vez, que estas horas deben ser acordadas entre las partes, pudiéndose para tal efecto suscribirse un pacto genérico sobre trabajo extraordinario. Lo anterior no obsta a que deba atenderse al objeto del pacto legalmente permitido, que comprende aquellas situaciones o necesidades temporales, debiendo entenderse por tales todas aquellas circunstancias que no siendo permanentes en la actividad productiva de la respectiva empresa y derivando de sucesos o acontecimientos ocasionales o de factores que no sea posible evitar, impliquen una mayor demandada de trabajo en un lapso determinado (Dictamen N°332/23, de 30.01.2002).

Respecto del segundo inciso citado, se ha señalado que, aun cuando el legislador exige la existencia de un acuerdo por escrito sobre las horas extraordinarias, la ausencia de éste obliga al empleador a pagar como tales todas aquellas que se laboren en exceso de la jornada convenida con su conocimiento. Sin perjuicio de lo anterior, el sobretiempo laborado en ausencia de pacto siempre constituirá una infracción susceptible de ser sancionada administrativamente, sin que esto exonere al empleador de pagar como extraordinarias las horas correspondientes (Dictamen N°332/23, de 30.01.2002).

En cuanto a la consulta referida a la compatibilidad de una actividad organizada por el empleador en la que puede haber consumo de alcohol con el deber de seguridad y prevención que éste debe cumplir, cabe señalar que la normativa laboral no contempla una prohibición de la realización actividades de tales características por parte de una empresa.

Lo anterior no obsta a que, ante un evento en dichas condiciones, el empleador deba dar cumplimiento a su deber de protección, contenido entre otras normas, en el artículo 184 del Código del Trabajo. Asimismo, dentro de su Reglamento Interno, debe considerar tales actividades al elaborar el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 154 N°12 del Código del Trabajo, el que deberá ser

contener las disposiciones mínimas exigidas en el artículo 211-A, del mismo cuerpo legal, respecto del cual se ha referido este Servicio mediante el Dictamen N°362/19, de 07.06.2024.

En cuanto a la consulta referida a la continuidad de la relación laboral entre el periodo en que se suscribió un finiquito y se firmó el contrato siguiente, se debe hacer presente que la jurisprudencia de este Servicio, contenida en el Dictamen N°3747/137 de 16.08.2004, entre otros, indica que esta Dirección carece de competencia para pronunciarse sobre materias que inciden en un finiquito extendido cumpliéndose los requisitos legales establecidos en el artículo 177 del código del ramo toda vez que este último tiene pleno poder liberatorio entre las partes respecto de los derechos y obligaciones que los rigieron durante la vigencia del vínculo laboral, salvo respecto de aquellos derechos reservados en él, respecto de los cuales los inspectores del trabajo tienen competencia para conocer y resolver reclamos relacionados en todos aquellos casos en que no exista controversia entre las partes, referente a la existencia misma del derecho.

Lo anterior no obsta a que, en el evento de existir una controversia entre las partes sobre la existencia de un derecho, el dependiente pueda acudir a los Juzgados de Letras, quienes podrán conocer y resolver sobre la materia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 420, letra a) del mismo cuerpo normativo.

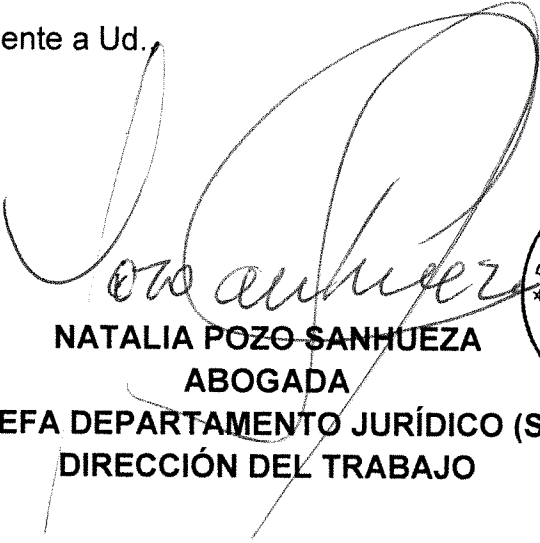
Finalmente, se hace presente que, en caso que se estime que existe el incumplimiento de la normativa laboral aludida en el presente informe, es posible presentar una denuncia ante la Inspección del Trabajo para efectos de que se realice la fiscalización correspondiente.

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

1. Dentro de las funciones de la persona trabajadora se encuentran aquellas que las partes hayan pactado en el contrato individual, debiendo el empleador cumplir sus obligaciones correlativas.
2. No se ajusta a derecho la cláusula referida a la jornada de trabajo que no contiene la distribución de la totalidad de las horas semanales pactadas, ni señala la oportunidad en que se realizaran las actividades que se enuncian dentro de ella.
3. La normativa laboral no contempla una prohibición del empleador de organizar actividades en que exista consumo de alcohol.
4. Lo dispuesto en el punto anterior no obsta a que, ante un evento en tales condiciones, el empleador deba dar cumplimiento a su deber de protección, contenido, entre otras normas, en el artículo 184 del código del ramo. Asimismo, dentro de su Reglamento Interno, debe considerar dichas actividades al elaborar el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

5. Este Servicio no es competente para pronunciarse sobre materias que inciden en un finiquito suscrito por las partes.

Saluda atentamente a Ud.

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



  
**RCG/AGS**  
**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control

