

Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes  
e Informes en Derecho  
E. 318321 (2680) 2023

Jurídico.

ORDINARIO Nº: 388

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Docentes; modificación de contrato.

**RESUMEN:**

No basta para establecer que existe un mutuo acuerdo entre las partes, que permite la modificación de un contrato de trabajo, la entrega de información por parte del empleador, ya sea a través de un consejo de profesores, de un correo electrónico o mediante la entrega material de un documento que contenga la propuesta de carga horaria, sino que se requiere que el docente afectado haya manifestado expresamente su voluntad de aceptar la modificación a su contrato.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 27.12.2023 y 21.02.2024 de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S);
- 2) Presentación de 15.11.2023 de doña [REDACTED] [REDACTED] con antecedentes adjuntos.

SANTIAGO, 21 JUN 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SRA. [REDACTED]

DIRECTORA LICEO POLITÉCNICO PAULINA VON MALLINCKRODT

[REDACTED]  
SANTIAGO

Mediante presentación de los antecedentes 2), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico, para efectos de consultar si las gestiones realizadas por el establecimiento educacional, consistentes en comunicar a los docentes la modificaciones de la carga horaria en el consejo de profesores, el envío de esta misma por correo electrónico, realizar reuniones para aclarar dudas y la eventual suscripción de un documento mediante el cual se informa la carga horaria de cada docente, pueden ser consideradas como mutuo acuerdo de las partes para modificar las cargas horarias para el año 2024.

Para efectos de dar respuesta a la consulta planteada, se debe considerar que la consulta es realizada respecto el personal docente que cumple funciones en un colegio particular subvencionado. Dicho esto, se hace presente que las relaciones laborales del personal docente señalado, se rige por las normas establecidas en el 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", que en su artículo 78 dispone:

*"Las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular, así como aquellas existentes en los establecimientos cuya administración se rige por el decreto ley N° 3.166, de 1980, serán de derecho privado, y se regirán por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en este Título."*

En lo que respecta a la modificación de la carga horaria de los docentes, cumple informar, que el artículo 79 del Estatuto Docente, en lo pertinente, señala que:

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

*"b) Determinación de la jornada semanal de trabajo, diferenciándose las funciones docentes de aula de otras actividades contratadas".*

Por su parte, en artículo 10 del Código del Trabajo establece, en lo pertinente:

*"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones: (...)*

*"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".*

A su vez, el artículo 5º del Código del Trabajo, en su inciso final, expresa:

*"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".*

Habiéndose señalado lo anterior, y atendiendo a la consulta realizada, cumple con informar lo siguiente:

El contrato que regula la relación entre cada docente y el establecimiento educacional, como todo contrato de trabajo, es de carácter consensual, por lo que sólo puede ser modificado por el mutuo acuerdo de las partes, según se desprende de la normativa citada. Es decir, quienes son parte del contrato de trabajo, tanto empleador como trabajador, deben alcanzar un acuerdo para que el instrumento sea modificado, y esto es lo que debe analizarse para dar respuesta a lo planteado.

El empleador señala como una de las gestiones realizadas, la entrega de información en el consejo de profesores. Ante esto, se debe tener presente que el artículo 15 del Estatuto Docente, señala:

*"Artículo 15: En los establecimientos educacionales habrá Consejos de Profesores u organismos equivalentes de carácter consultivo, integrados por personal docente directivo, técnico-pedagógico y docente. Estos serán organismos técnicos en los que se expresará la opinión profesional de sus integrantes.*

*Los Consejos de Profesores deberán reunirse a lo menos una vez al mes, y sus reflexiones y propuestas quedarán registradas en un acta numerada de sus sesiones.*

*Los Consejos de Profesores participarán en la elaboración de la cuenta pública del Director, y en la evaluación de su gestión, de la del equipo directivo y de todo el establecimiento.*

*Sin embargo, los Consejos de Profesores podrán tener carácter resolutivo en materias técnico-pedagógicas, en conformidad al proyecto educativo del establecimiento y su reglamento interno. Al mismo tiempo, en los Consejos de Profesores u organismos equivalentes se encauzará la participación de los profesionales en el cumplimiento de los objetivos y programas educacionales de alcance nacional o comunal y en el desarrollo del proyecto educativo del establecimiento. Los profesores podrán ser invitados a las reuniones de los Centros de Cursos y Centros de Padres y Apoderados, cualquiera sea su denominación."*

De la norma citada se desprende que los consejos de profesores son espacios de carácter consultivo, indicándose como excepción que podrán ser resolutivos respecto de materias técnico-pedagógicas. De lo anterior se desprende que la norma no contempla que dichos consejos tengan por objeto tratar modificaciones a los contratos individuales de trabajo, las que, para hacerse efectivas, necesariamente requieren un acuerdo entre las partes en particular.

Adicionalmente, se debe hacer presente que no puede entenderse en ningún caso que existe mutuo acuerdo por el hecho de que el empleador entregue

información en un consejo de profesores, aunque la entrega de información consista en tener disposición a acoger propuestas hechas dentro de ese espacio, puesto que la entrega de información es un acto unilateral y no la manifestación de un acuerdo entre las partes de un contrato individual de trabajo.

En cuanto al envío de información mediante correo electrónico o la entrega de ésta mediante un documento material que contenga la propuesta de carga horaria, cabe señalar que igualmente consiste en un acto unilateral del empleador, por lo que tampoco puede comprenderse como una manifestación de un mutuo acuerdo, sino simplemente se trata del acto de una de las partes. A mayor abundamiento, ha sido sostenido por este Servicio mediante el Ordinario N°1506, de 18.12.2023, que tanto la firma que da cuenta de la recepción de un documento de carga horaria, así como también el "acuse recibo" de un correo electrónico, no permite establecer que existe un acuerdo entre las partes, señalando lo siguiente:

*"2. Con relación a la segunda pregunta, cabe señalar que la firma del profesional de la educación en el documento denominado "carga horaria" no puede estimarse que constituya una aceptación de su contenido, sino que se requiere el consentimiento del profesional de la educación el que se expresará al momento de suscribir el nuevo anexo de contrato de trabajo. Sobre lo expuesto, este Servicio ha señalado en el Ordinario N°2074 de 05.06.2014 que (...) transcurrido el respectivo período anual, las partes se encontrarán obligadas a llegar a un acuerdo respecto de la referida distribución por el período siguiente, no pudiendo ninguna de ellas exigir la que venía operando con anterioridad, no obstante haberse reiterado más de un año consecutivo, ya que las cláusulas renovadas de los contratos no se transforman en indefinidas."*

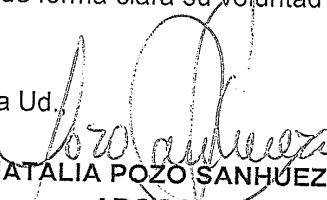
*3. Con relación a la tercera pregunta, cabe señalar que el "acuse recibo" de un correo electrónico no constituye una aceptación de su contenido tan solo da cuenta de la fecha en que el trabajador lo recibió y de su contenido."*

Ahora bien, siendo los contratos de trabajo de carácter consensual, conforme a lo dispuesto en el artículo 9 del Código del Trabajo, si el trabajador o trabajadora manifiesta de forma clara su voluntad de aceptar la modificación, existirá un acuerdo entre las partes. Así las cosas, no cabe sino concluir que para modificar un contrato de trabajo no basta la entrega de información por parte del empleador y la recepción por parte del docente, sino que se requiere que este último manifieste de forma clara su voluntad de aceptar la modificación planteada. Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente que, independientemente del carácter consensual del contrato de trabajo, el artículo 11 del Código del Trabajo establece que *"Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo"*, por lo que el empleador debe dar cumplimiento a esta obligación, y será este el instrumento idóneo para que el empleador acredite lo pactado dentro de la relación laboral.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumple con informar a usted que no basta para establecer que existe un mutuo acuerdo entre las partes, que permite la modificación de un contrato de trabajo, la entrega de información por parte del empleador, ya sea a través de un consejo de profesores,

de un correo electrónico o mediante la entrega material de un documento que contenga la propuesta de carga horaria, sino que se requiere que el docente afectado haya manifestado de forma clara su voluntad de aceptar la modificación a su contrato.

Saluda atentamente a Ud.

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



RCG/AGS

Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control