



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E 115751/2024  
(1275/2024)

ORDINARIO N°: 491

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Establecimiento                   educacional                   particular  
subvencionado. Jornada extraordinaria.

**RESUMEN:**

1. Que las actividades formativas que sean realizadas por los docentes en periodos que excedan la jornada pactada deben compensarse con el recargo del 50% por sobre el sueldo convenido, y no podrán realizarse en domingos ni días que la ley declare festivos.
2. La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse si un accidente constituye, o no, accidente del trabajo o de trayecto.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 01.07.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación de 10.09.2024 de la Fundación Educacional Belén.
- 3) Ordinario N°555 de 14.08.2024, de Jefe de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 4) Correo electrónico de 09.08.2024, del Sindicato de Empresa Fundación Educacional Belén Establecimiento Colegio Cardenal Carlos Oviedo Cavada, aportando antecedentes.
- 5) Ordinario N°1309-23.940/2024 de 16.07.2024, del Inspector Comunal del Trabajo de Maipú.
- 6) Presentación de 03.05.2024, del Sindicato de Empresa Fundación Educacional Belén Establecimiento Colegio Cardenal Carlos Oviedo Cavada.

**SANTIAGO,**           18 JUL 2025

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

**A: SRES. SINDICATO DE EMPRESA FUNDACIÓN EDUCACIONAL BELÉN**  
**ESTABLECIMIENTO COLEGIO CARDENAL CARLOS OVIEDO CAVADA**  
**[REDACTED]**

Mediante presentación del antecedente 6) se ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto de las actividades formativas que realizan los docentes en un establecimiento educacional particular subvencionado, fuera del horario habitual de trabajo, sin que se compensen dichas labores y sin registrar el inicio ni el término del tiempo empleado en ellas y, a veces, en sábados o domingos.

Precisan que estas actividades consisten, entre otras, en bautizos, comuniones, caminatas solidarias, caminata a Los Andes, encuentros de familia, pintar el colegio, retiro ignaciano y salida a Picarquín, estos dos últimos con pernoctación fuera del establecimiento educacional.

Añaden que la participación a estas actividades es solicitada desde la dirección con carácter de voluntaria, pero en caso de que un trabajador no desarrolle 2 actividades como mínimo, no se satisface el indicador establecido en la pauta de evaluación de cuyo cumplimiento depende el bono de desempeño pactado en instrumento colectivo y el bono de fin de año que entrega el colegio.

Al efecto consulta si:

1) El empleador puede evaluarlos por una actividad realizada fuera del horario y que, además, no es compensada.

2) Podría estar sujeta, a un anexo de contrato de trabajo, la participación en estas actividades fuera del horario de trabajo si se especificara, por ejemplo, la cantidad de actividades anuales a realizar.

3) Es legal la compensación por dichas labores.

4) En caso de compensarse dichas labores, el tiempo debe calcularse proporcionalmente de las horas lectivas y de las actividades curriculares no lectivas, o es adecuado que el tiempo se compensara solo con lapsos imputables a estas últimas.

5) En caso de accidente este sería un accidente de trayecto o de origen laboral.

Para dar cumplimiento al principio de contradictoriedad de los interesados se confirió traslado al empleador por Ordinario del antecedente 3), cuya respuesta consta en la Presentación del antecedente 2).

El empleador sostiene que la participación en estas actividades siempre ha tenido el carácter de voluntaria para los dependientes y que, desde el año 2024, se eliminó de la pauta de Evaluación de Desempeño las actividades formativas. Por ello, la bonificación por desempeño percibida por los socios del sindicato recurrente no se verá afectada por la asistencia a las mencionadas actividades desde la anualidad ya indicada. Del mismo modo, el monto del "Bono de Fin de Año" no tendrá variaciones por la participación, o no, del trabajador en las actividades formativas.

Agrega que desde la dirección coordina realizar la mayoría de las actividades dentro de la jornada escolar para dar cumplimiento al horario laboral de los

miembros de la comunidad educativa y que, en los casos excepcionales en que los trabajadores asistan voluntariamente a actividades fuera de su jornada laboral, estas serán consideradas como compensatorias, acordándose con la dirección la oportunidad en que se harán efectiva.

Sobre lo consultado en las preguntas 1) y 2), cabe señalar, que atendido lo expuesto por el empleador, esta Dirección estima que la situación consultada se encuentra superada. Con todo, en caso de que la organización sindical considere que los derechos laborales de sus afiliados están siendo vulnerados puede recurrir a la Inspección del Trabajo respectiva, e ingresar la denuncia pertinente.

Con respecto a las preguntas 3) y 4), cumple anotar, que el artículo 79 del Estatuto Docente dispone, en lo que interesa:

*“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;*

*“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 (...).*

Por su parte, la jornada laboral de los docentes que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados, de acuerdo con DFL N°2 de 1998, del Ministerio de Educación, se rige por el artículo 80 del cuerpo estatutario aludido, que establece:

*“La jornada semanal de trabajo de quienes ejerzan actividades docentes, no podrá exceder de 44 horas cronológicas para un mismo empleador. La docencia de aula semanal de estos profesionales de la educación no podrá exceder de 28 horas con 30 minutos cronológicas, excluidos los recreos. El horario restante será destinado a labores curriculares no lectivas.*

*“Cuando la jornada de trabajo contratada fuere inferior a 44 horas semanales, el máximo de clases quedará determinado por la proporción respectiva.*

*“La hora docente de aula tendrá una duración máxima de 45 minutos.*

*“La docencia de aula semanal, para los docentes que se desempeñen en establecimientos educacionales que estén afectos al régimen de jornada escolar completa diurna, no podrá exceder de las 28 horas con 30 minutos, excluidos los recreos, cuando la jornada contratada fuere igual a 44 horas semanales. El horario restante será destinado a actividades curriculares no lectivas.*

*“Cuando la jornada contratada fuere inferior a 44 horas semanales e igual o superior a 38 horas semanales, el máximo de clases quedará determinado por la proporción respectiva.*

*“Tratándose de docentes que cumplan funciones en jornada nocturna su horario no podrá sobrepasar la medianoche, salvo que se trate de aquellos que hubieren sido contratados para cumplir labores de internado.*

*“En la distribución de la jornada de trabajo se deberá procurar que las horas no lectivas sean asignadas en bloques de tiempo suficiente para que los*

*profesionales de la educación puedan desarrollar la totalidad de sus labores y tareas asociadas al proceso de enseñanza y aprendizaje dentro de aquella.*

*"Al menos el 50% de las horas no lectivas estará destinado a las actividades de preparación de clases y de evaluación de aprendizajes, a las relacionadas con el proceso de inducción regulado en el Párrafo II del Título II; a la preparación de los instrumentos de evaluación de desarrollo profesional docente regulados en el artículo 19 K, así como también a otras actividades profesionales relevantes para el establecimiento que sean determinadas por el director, previa consulta al Consejo de Profesores. En virtud de lo anterior, los directores no podrán encargar a los docentes responsabilidades distintas a las señaladas que les ocupen, en total, más de la mitad de las horas no lectivas por las que se encuentren contratados.*

*"Respecto de los instrumentos de evaluación de desarrollo profesional docente regulados en el artículo 19 K, los directores, a solicitud del Consejo de Profesores, deberán establecer jornadas comunes entre todos o algunos de los docentes a los que se les esté aplicando, a fin de propender a una elaboración colectiva y cooperativa.*

*"Corresponderá a la Superintendencia de Educación la fiscalización del cumplimiento de lo señalado en el inciso anterior, de conformidad al procedimiento establecido en los artículos 51 y siguientes de la ley N° 20.529.*

*"Las disposiciones de este artículo no se aplicarán a los contratos docentes celebrados entre profesionales de la educación y establecimientos educacionales particulares pagados.*

*"El personal docente hará uso de su feriado legal de acuerdo a las normas establecidas en el artículo 41 de la presente ley".*

Como es dable advertir, de las disposiciones legales citadas, la regulación sobre jornada que establece el Estatuto Docente para los profesionales de la educación de que se trata no consigna normas sobre la distribución semanal de la jornada ordinaria de trabajo, descanso semanal, ni sobre la jornada extraordinaria, de modo que corresponde recurrir, de forma supletoria, al Código del Trabajo en estas materias, atendido que el inciso 1° del artículo 78 del Estatuto Docente 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 atañe a la distribución semanal de la jornada ordinaria de trabajo, el artículo 28 del Código del Trabajo establece:

*"El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.*

*"En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso séptimo del artículo 38".*

En lo que respecta al descanso semanal, el inciso 1° del artículo 35 del mismo código dispone:

*“Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días”.*

A su vez, el inciso 1° del artículo 37 del Código del Trabajo prevé:

*“Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor”.*

Sobre las disposiciones legales citadas, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha indicado, en el Ordinario N°369 de 02.06.2025

*“De las disposiciones legales transcritas se desprende que los trabajadores afectos a dicho régimen de descanso no pueden pactar una distribución semanal de la jornada de trabajo que incluya los días domingo y los festivos atendido que estos corresponden a días de descanso obligatorio. Así, los trabajadores que hubieren convenido con su empleador una distribución de la jornada de trabajo de lunes a viernes o de lunes a sábado, tendrán derecho a descansar los días sábado y domingo o bien, el día domingo, como también todos los días festivos que recaigan en la semana.*

*“Ahora bien, si el trabajador tiene distribuida su jornada ordinaria semanal de trabajo de lunes a viernes, el empleador no se encuentra facultado para modificar la duración y distribución de su jornada, imponiéndole que debe asistir el día sábado salvo que el trabajador preste su consentimiento, en cuyo caso dicho período laborado deberá ser pagado como jornada extraordinaria”.*

De este modo, aplicando lo expuesto al caso que se analiza, es dable sostener, que la jornada ordinaria de los docentes que se desempeñan en un establecimiento particular subvencionado no puede exceder de 44 horas cronológicas semanales para un mismo empleador, las que deben estar distribuidas en no mas de seis días ni menos de cinco y excluyendo los días que la ley declare festivos y los domingos.

Pues bien, cumple ahora referirse a la jornada extraordinaria, la que es conceptualizada por el legislador en el artículo 30 del Código del Trabajo como:

*“la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor”.*

Por su parte, el artículo 32 del mismo Código dispone, en lo pertinente:

*“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.*

*“Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo”.*

Sobre la disposición citada, la jurisprudencia de este Servicio ha señalado, en el Ordinario N°369, ya citado, que:

*“De la norma legal citada se desprende que las partes solo pueden acordar el trabajo extraordinario para atender necesidades o situaciones temporales de la*

*empresa, lo que excluye la posibilidad de laborar horas extraordinarias de forma permanente, acuerdo que debe constar por escrito y cuya vigencia no puede ser superior a tres meses.*

*"Ahora bien, cabe recordar que la existencia de sobretiempo se encuentra supeditada al cumplimiento de la jornada de trabajo pactada, la que fue concebida con un límite semanal. Así, para que existan horas extraordinarias no basta con que el dependiente haya laborado en exceso sobre un horario diario, siendo necesario, primeramente, enterar el número de horas que constituye la jornada ordinaria semanal y todo lo que exceda de dicha base configurará la jornada extraordinaria." (...)*

*"De lo anterior se desprende que aun cuando no exista un pacto escrito sobre horas extraordinarias se entenderá que son extraordinarias todas aquellas horas trabajadas en exceso de la jornada pactada con conocimiento del empleador, por tanto, la ausencia de pacto, igualmente obliga al empleador a pagar como extraordinarias todas aquellas horas que se laboran en exceso de la jornada de trabajo convenida, con su conocimiento.*

*"Al respecto, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida en el Dictamen N°332/23 de 30.01.2002, señala que lo anterior, no significa que el legislador permita el trabajo extraordinario sin existir un pacto al respecto, sino que el sobretiempo laborado en ausencia de un pacto escrito siempre constituirá una infracción susceptible de ser sancionada administrativamente por este Servicio, de conformidad a lo establecido en el artículo 506 del Código del Trabajo, lo que en ningún caso exonera a empleador de pagar las horas extraordinarias".*

Pues bien, en el caso que se analiza, de acuerdo con lo expuesto por el sindicato recurrente, las actividades formativas serían realizadas fuera del horario habitual de trabajo. En este sentido entonces, si la realización de dichas labores conlleva trabajar en exceso a la jornada ordinaria de los dependientes, dichas labores deben considerarse como jornada extraordinaria, o sobretiempo, en su caso.

Ello obliga al empleador a compensar dichas horas como lo dispone el legislador, esto es, pagarlas con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse junto con las remuneraciones ordinarias del respectivo período, no resultando procedente que ellas se compensen con descanso.

A su vez, cumple anotar, que el empleador se encuentra obligado a controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias. Para ello debe llevar un libro de asistencia del personal, un reloj control con tarjetas de registro o un sistema electrónico de registro, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 33 del Código del Trabajo.

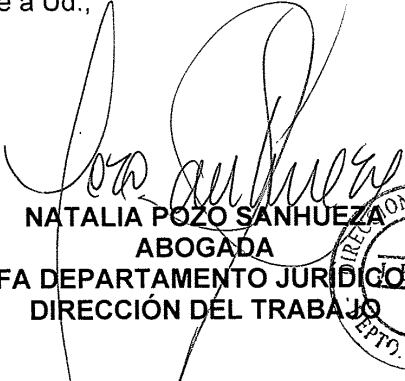
De ello se sigue, que no resulta procedente que el lapso destinado a la realización de actividades formativas se realice sin registrar el tiempo empleado en ellas.

Finalmente, en lo que respecta a la pregunta 5), cabe señalar que, de acuerdo con la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida entre otros, en el Ordinario N°6.165 de 26.11.2015, este Servicio carece de competencia legal para calificar si un determinado accidente del trabajador constituye o no accidente del trabajo o de trayecto, materia que es de conocimiento exclusivo de los organismos administradores de la Ley N°16.744.

En consecuencia, en base a la normativa citada, cumplo con informar:

1. Que las actividades formativas que sean realizadas por los docentes en períodos que excedan la jornada pactada deben compensarse con el recargo del 50% por sobre el sueldo convenido, y no podrán realizarse en domingos ni días que la ley declare festivos.
2. La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse si un accidente constituye, o no, accidente del trabajo o de trayecto.

Saluda atentamente a Ud.,

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



  
**MGC/KRF**  
**Distribución**

- Jurídico
- Partes
- Control
- Inspección Comunal del Trabajo de Maipú