



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E 360392/2025

846. 53

DICTAMEN: _____ / _____

ACTUACIÓN:

Fija doctrina.

MATERIA:

Establecimiento educacional de administración delegada. Feriado. Convocatoria a capacitación.

RESUMEN:

1. El administrador de un establecimiento educacional técnico-profesional de administración delegada se encuentra facultado para convocar, durante el período de interrupción de las actividades escolares, al personal docente y asistente de la educación del referido establecimiento para actividades de formación y/o capacitación por hasta por tres semanas consecutivas, pese a no haber ejercido anteriormente tal derecho.
2. El legislador no estableció un procedimiento especial para la convocatoria a realizar actividades de formación o capacitación durante el feriado de los trabajadores que se desempeñen en establecimientos educacionales técnico-profesionales de administración delegada, lo que no obsta a que en dicha convocatoria el empleador deberá dar cumplimiento a los requisitos legales señalados en el cuerpo del presente informe.
3. Corresponde al empleador, dentro de sus facultades de mando y dirección, decidir la duración de las actividades formativas y de capacitación a las que convoca a sus trabajadores el feriado, debiendo respetar el máximo legal de tres semanas consecutivas.
4. Corresponde al empleador decidir las acciones que estime procedente, con observancia de las normas legales vigentes, en caso de que los trabajadores no concurran a la convocatoria

realizada o concurriendo se nieguen a realizar las labores encomendadas.

5. Corresponde al empleador aplicar una causal de término de la relación laboral, siendo los Tribunales de Justicia quienes determinan la legalidad y procedencia de dicha medida.

ANTECEDENTES:

1) Instrucciones de 22.12.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Presentación de 02.12.2025 [REDACTED], en representación de la Fundación para la Promoción de la Educación y la Cultura.

FUENTES:

1) Ley N°20.971: artículo 47.

2) Estatuto Docente: Artículos 41 e incisos penúltimo y final del artículo 80.

3) Ley N°21.109: artículo 41.

CONCORDANCIA:

1) Dictámenes N°s67/4 de 07.01.2000 y 1.578/24 de 11.04.2006.

2) Ordinarios N°s176 de 15.01.2014, 6.796 de 29.12.2015 y 1.245 de 21.07.2022.

SANTIAGO,

31 DIC 2025

DE: DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

A:

FUNDACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA

Mediante presentación del antecedente 2) se ha solicitado un pronunciamiento jurídico acerca de la convocatoria a actividades de formación y capacitación a docentes y asistentes de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales técnico-profesionales de administración delegada regidos por el D.L. N°3.166 de 1980, del Ministerio de Educación Pública.

Al efecto, se realizan las siguientes consultas:

1. Si la convocatoria a realizar actividades de formación y capacitación, establecidas en el artículo 41 del Estatuto Docente y artículo 41 de la Ley N°21.109, constituyen una facultad discrecional del empleador o un derecho potestativo que puede ejercer en cualquier momento dentro de los límites legales, independientemente de si lo ha ejercido o no en el pasado.

2. Si el no ejercicio reiterado de la facultad legal de convocar a capacitación genera un derecho adquirido para docentes y asistentes de la educación a no ser convocados en el futuro.
3. En caso de que la respuesta a la pregunta 2 sea afirmativa, cuáles son los requisitos copulativos para que se configure dicho derecho adquirido.
4. Si el empleador puede renunciar, tácitamente, al ejercicio de las facultades legales establecidas en el artículo 41 del estatuto Docente y artículo 41 de la Ley N°21.109 mediante su inacción prolongada en el tiempo, de modo tal que dicha renuncia le impida ejercer esas facultades en el futuro.
5. En el supuesto de que el empleador tenga el derecho de ejercer por primera vez la facultad de convocar a capacitación de forma obligatoria ¿debe seguir algún procedimiento especial para implementar esta facultad?
6. En el supuesto de que el empleador tenga el derecho de ejercer por primera vez la facultad de convocar a capacitación de forma obligatoria ¿puede implementar esta facultad de forma gradual, es decir 1 semana en 2026, 2 semanas en 2027 y 3 semanas en 2028, o debe ejercerla por el máximo legal de 3 semanas desde el primer año?
7. Si un trabajador, ya sea docente o asistente de la educación, se niega a asistir a las capacitaciones convocadas legalmente ¿constituye dicha negativa una infracción que habilita al empleador para aplicar sanciones disciplinarias indicadas en el Reglamento Interno?
8. Si un trabajador, ya sea docente o asistente de la educación, se niega a asistir a las capacitaciones convocadas legalmente ¿puede configurarse abandono del trabajo o inasistencia injustificada?
9. Si un trabajador, ya sea docente o asistente de la educación, se niega a asistir a las capacitaciones convocadas legalmente ¿es aplicable la causal de término de la relación laboral establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo?

Previo a informar sobre las consultas formuladas, cumple precisar que, el 22 de noviembre de 2016 se publicó en el Diario Oficial de Ley N°20.971 -que Concede aguinaldos y otros beneficios que indica-, la que en su artículo 47 incorporó modificaciones al inciso penúltimo del artículo 80 del Estatuto Docente, al disponer:

"Introdúcense en el inciso octavo del artículo 80 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 19.070, que aprobó el estatuto de los profesionales de la educación, las siguientes modificaciones:

"1. Reemplázase la frase 'se aplicarán solamente' por la siguiente: 'no se aplicarán'.

"2. Reemplázase la palabra 'subvencionados' por la siguiente: 'pagados'."

Luego de dichas modificaciones, la norma en comento establece:

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

La modificación legal recién anotada significó que, a contar de su entrada en vigor, los docentes de los establecimientos educacionales técnico-profesionales de administración delegada pasaron a registrarse por las disposiciones del artículo 80 del Estatuto Docente.

Con ello, la jornada laboral ordinaria máxima de trabajo de 45 horas semanales regulada en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo dejó de serles aplicable y pasaron a la ordinaria máxima de 44 horas cronológicas semanales establecida en el artículo 80 del Estatuto Docente.

A su vez, el feriado de estos educadores dejó de registrarse por lo dispuesto en el artículo 74 del Código del Trabajo, para aplicárseles el artículo 41 del Estatuto Docente en esta materia. Ello, debido al inciso final del artículo 80 de este cuerpo legal, que prevé:

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

El artículo 41 del Estatuto Docente dispone:

“Para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda, así como durante la interrupción de las actividades académicas en la época invernal de cada año. Durante dicha interrupción sólo podrán ser convocados para cumplir actividades de formación reguladas en el Párrafo III del Título I y el Párrafo I del Título II de esta ley, o bien para realizar las actividades de capacitación contenidas en el plan de mejoramiento educativo de cada establecimiento y las iniciativas de desarrollo profesional reguladas en la ley N°21.040, hasta por un período de tres semanas consecutivas durante el mes de enero. Dicha convocatoria deberá realizarse, a más tardar, el día 30 de noviembre del año escolar docente respectivo”.

Por su parte, el feriado de los asistentes de la educación de los establecimientos educacionales de administración delegada se encuentra regulado en el artículo 41 de la Ley N°21.109, que establece, en lo pertinente:

“Los asistentes de la educación gozarán de feriado por el período de interrupción de las actividades escolares entre los meses de enero y febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, así como durante la interrupción de las actividades académicas en la época invernal de cada año. Durante dichas interrupciones, podrán ser convocados a cumplir actividades de capacitación, hasta por un período de tres semanas consecutivas.

“Sin perjuicio del inciso anterior, aquellos asistentes de la educación que desarrollen labores esenciales para asegurar la correcta prestación del servicio educacional al inicio del año escolar, las que incluirán, a lo menos, aquellas de reparación, mantención, aseo y seguridad del establecimiento educacional, así como aquellas que determine mediante acto fundado el Director Ejecutivo, podrán ser llamados a cumplir con dichas tareas, en cuyo caso se les compensará en cualquier otra época del año los días trabajados.

“Con todo, se podrá fijar como fecha de término del feriado estival, cinco días hábiles previos al inicio del año escolar”.

Precisado lo anterior, y en lo que atañe a las preguntas 1) y 2) es posible informar, que de los artículos 41 del Estatuto Docente y 41 de la Ley N°21.109 se advierte que el feriado anual que corresponde a los educadores y asistentes de la educación que laboran en establecimientos educacionales de administración delegada lo constituye el período de interrupción de las actividades escolares, entendiéndose por tal los meses de enero y febrero o el tiempo que medie entre el término de un año escolar y el comienzo del siguiente, así como durante la interrupción de las actividades académicas en la época invernal de cada año, encontrándose, de este modo, en dicho lapso, liberados de cumplir con las obligaciones que le impone su contrato de trabajo.

No obstante, excepcionalmente, la ley faculta al empleador para que durante este período pueda llamar a los trabajadores a realizar actividades de formación y/o capacitación, hasta por tres semanas consecutivas.

Ello autoriza para sostener que corresponde al empleador, dentro de sus facultades de mando y dirección, decidir, anualmente, si hará uso o no de dicha convocatoria, no resultando viable sostener que si el administrador no ejerce tal facultad reiteradamente en el tiempo se pueda configurar, al respecto, una cláusula tácita del contrato de trabajo en beneficio de los docentes (aplica Ordinario N°176 de 15.01.2014).

Cumple añadir que, una vez ejercida la facultad de convocatoria, el empleador se encuentra obligado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7° del Código del Trabajo, a proporcionar a los docentes y asistentes de la educación, respecto de los cuales ejerció dicha facultad, las labores para las cuales fueron citados, sean ellas actividades de formación o capacitación (aplica Ordinario N°6.796 de 29.12.2015).

Por su parte, los docentes y asistentes de la educación se encuentran obligados a asistir, durante su feriado, a las convocatorias efectuadas por el empleador para actividades de formación o capacitación, en su caso (aplica Dictamen N°1.578/24 de 11.04.2006).

En lo que respecta a la pregunta 5), es posible indicar, que el legislador no ha establecido un procedimiento especial para realizar la convocatoria.

Con todo, en el caso de los profesionales de la educación, el artículo 41 del Estatuto Docente, ya citado, establece un plazo máximo para la convocatoria, la que debe realizarse, a más tardar, el día 30 de noviembre del año escolar docente respectivo. A su vez, el empleador no puede exceder el plazo máximo de duración de la actividad de formación o capacitación, que es de hasta tres semanas consecutivas, y dichas actividades solo pueden realizarse durante el mes de enero.

En el caso de los asistentes de la educación, el empleador deberá, igualmente, respetar en la convocatoria a cumplir actividades de capacitación el requisito establecido por el legislador en el artículo 41 de la Ley N°21.109, que consiste en que sea por un período máximo de tres semanas consecutivas, pudiendo ser llamados no solo en época estival, sino también durante el período de

interrupción de las actividades académicas en invierno (aplica Ordinario N°1.245 de 21.07.2022).

Al respecto, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha precisado que debe entenderse por "semana", señalando en el Dictamen N°67/4 de 07.01.2000:

"Precisado lo anterior y con el objeto de resolver fundadamente la consulta formulada se hace necesario precisar, previamente, que debe entenderse por la expresión 'semana' utilizada por el legislador en dicho precepto, para cuyo efecto cabe recurrir a las normas sobre interpretación de la ley establecidas en el Código Civil y, específicamente, a la que se contiene en el artículo 19 de dicho cuerpo legal, conforme al cual 'Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras'.

"Ahora bien, de acuerdo a la jurisprudencia reiterada y uniforme de nuestros Tribunales, el sentido natural y obvio es aquél que da a las palabras el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

"Según dicho texto lexicográfico 'semana' es 'Período septenario de tiempo, sea de días, meses, años o siglos'.

"Acorde a lo expuesto en párrafos precedentes, dable resulta sostener que para los fines previstos en el artículo 41, antes transcrito, 'semana' es aquella que dura un período continuo de 7 días.

"En relación con lo anterior, es necesario hacer presente que de acuerdo a la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, no es necesario que el período de 7 días de que se trata sea coincidente con la semana calendario, considerando así como válido, el que se extienda de jueves a viernes u otro similar.

"Armonizando todo lo expuesto en párrafos precedentes, preciso es convenir que de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico laboral ha de entenderse por semana para los señalados efectos, un período consecutivo de 7 días conformado tanto por días de trabajo, como por él o los correspondientes días de descanso".

En cuanto a la pregunta 6), es posible anotar, que del claro tenor literal del artículo 41 del Estatuto Docente y del artículo 41 de la Ley N°21.109, el legislador solo estableció un límite máximo de duración para la realización de actividades de formación y capacitación a las que pueden ser convocados los docentes y asistentes de la educación durante su feriado.

Por tanto, será el empleador, dentro de sus facultades de mando y dirección, quien deberá decidir la duración de las actividades a las que convoca a sus trabajadores, respetando el máximo legal de tres semanas consecutivas.

En lo relativo a las preguntas 7) y 8), la jurisprudencia de esta Dirección ha indicado, en el Ordinario N°6.796, ya citado:

"En lo que respecta a su pregunta acerca de las medidas a adoptar por la sostenedora en caso de no concurrir las docentes de que se trata a dichas convocatorias o bien que asistiendo, se nieguen a realizar las labores encomendadas, cabe señalar que corresponde a la Sociedad Educacional, en su calidad de empleadora decidir, al momento de producirse alguna de tales

situaciones, las acciones que estime procedente con observancia de las normas legales vigentes.

“Es del caso señalar, sin embargo, que este Servicio mediante Dictamen N°2955/142 de 20.05.94, cuya copia también se adjunta, resolvió que si la concurrencia a las actividades para las cuales fue convocado el docente durante el feriado constituye una obligación para el mismo, preciso es convenir que su inasistencia a ellas constituye un incumplimiento del contrato de trabajo que libera al empleador del pago de remuneraciones por el período que tales inasistencias comprendan”.

Si bien el pronunciamiento citado fue elaborado sobre la base del artículo 41 del Estatuto Docente, dicha doctrina resulta igualmente aplicable a los asistentes de la educación de que se trata.

En lo que concierne a la pregunta 9), es dable indicar que es el empleador quien aplica, en concreto, las causales de término del contrato de trabajo y que determinar la legalidad y procedencia de dicha medida corresponde al Tribunal competente, autoridad que califica los hechos y la validez de esa decisión en cada caso particular.

Finalmente, en cuanto a las demás consultas formuladas, atendido lo precedente expuesto, se estima innecesario pronunciarse al efecto.

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

1. El administrador de un establecimiento educacional técnico-profesional de administración delegada se encuentra facultado para convocar, durante el período de interrupción de las actividades escolares, al personal docente y asistente de la educación del referido establecimiento para actividades de formación y/o capacitación por hasta por tres semanas consecutivas, pese a no haber ejercido anteriormente tal derecho.
2. El legislador no estableció un procedimiento especial para la convocatoria a realizar actividades de formación o capacitación durante el feriado de los trabajadores que se desempeñen en establecimientos educacionales técnico-profesionales de administración delegada, lo que no obsta a que en dicha convocatoria el empleador deberá dar cumplimiento a los requisitos legales señalados en el cuerpo del presente informe.
3. Corresponde al empleador, dentro de sus facultades de mando y dirección, decidir la duración de las actividades formativas y de capacitación a las que convoca a sus trabajadores el feriado, debiendo respetar el máximo legal de tres semanas consecutivas.
4. Corresponde al empleador decidir las acciones que estime procedente, con observancia de las normas legales vigentes, en caso de que los trabajadores no concurren a la convocatoria realizada o concurriendo se nieguen a realizar las labores encomendadas.

5. Corresponde al empleador aplicar una causal de término de la relación laboral, siendo los Tribunales de Justicia quienes determinan la legalidad y procedencia de dicha medida.

Saluda atentamente a Ud.,



LUIS VILLAZÓN LEÓN
ABOGADO

DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

NPS/MGC/KRF
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirección
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunes
- Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo