



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E204875/2026

369

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Contrato de trabajo. Cláusula tácita. Modificación unilateral. Jornada de trabajo.

RESUMEN:

- 1) En términos generales, no corresponde la modificación unilateral de las estipulaciones contractuales pactadas ya sea expresa o tácitamente, puesto que el contenido del contrato de trabajo, en las materias que el legislador permite pactar, es modificable únicamente mediante el mutuo acuerdo de las partes.
- 2) Resulta jurídicamente improcedente que este Servicio emita un pronunciamiento en los términos requeridos, por cuanto para ello sería necesario efectuar un análisis de su situación particular; considerando los antecedentes verificados a través de un procedimiento de fiscalización, ya que la configuración de una cláusula tácita y la consecuente adquisición de un derecho laboral dependerá de las características propias de cada caso, no resultando uniforme para todas las situaciones.

ANTECEDENTE:

- 1) Instrucciones de 11.08.2026, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Correo electrónico de 06.08.2026, [REDACTED]
- 3) Correo electrónico de 05.08.2026, de abogada de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4) Presentación de fecha 27.07.2026 [REDACTED] (Cód. ZRQW-YWBW-VKPQ), recibida con fecha 04.08.2026.

SANTIAGO,

21. AGO 2026

DE : JEFE DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SRA. (TA)

[REDACTED]

Mediante documento del antecedente 4), complementado mediante Ant.2), Ud. ha solicitado un pronunciamiento jurídico que determine la correcta forma de cálculo de su jornada de trabajo, atendido que su empleador no considera la distribución pactada mediante cláusula tácita, en aquellas semanas con feriados o cuando solicita feriado legal, efectuando descuentos de siete horas por cada día, pese a la jornada efectiva que realiza.

Agrega que, en febrero de 2019, suscribió un contrato de trabajo con una jornada de trabajo de cuarenta y cinco horas semanales, distribuidas de lunes a sábado en turnos rotativos. Posteriormente, desde el año 2023 y con acuerdo de su empleador, comenzó a prestar servicios exclusivamente de lunes a viernes en horario fijo.

Luego, en octubre del año 2024, el empleador modificó la distribución de la jornada de lunes a sábado con turnos rotativos, pero continuó confeccionando sus turnos únicamente de lunes a viernes, en horario de mañana.

Por lo anterior, y considerando que se habría configurado una cláusula tácita respecto de la distribución de su jornada, requiere que este Servicio resuelva las siguientes consultas: i) si existiendo una cláusula tácita respecto de la distribución de la jornada de lunes a viernes, el cálculo de las horas de una semana con feriado debe realizarse conforme a la distribución efectiva o conforme con la distribución original del contrato, ii) si cuando un feriado legal recae en sábado corresponde rebajar horas de la jornada semanal de un trabajador que, por cláusula tácita, ya no presta servicios los días sábado y iii) si el cálculo de las horas correspondientes al feriado legal (vacaciones) debe efectuarse considerando la distribución efectiva de la jornada o mediante un promedio diario obtenido de dividir la jornada semanal por seis días.

Al respecto, cúpleme informarle que, el inciso primero del artículo 9 del Código del Trabajo establece:

El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante

De la norma legal precitada se colige que el contrato de trabajo es consensual, lo que implica que se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para su validez.

Sin perjuicio de ello, debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, como una formalidad que el legislador ha establecido como requisito de prueba.

Al respecto, la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s 3.524/68 de 07.08.2006 y 5.255/356 de 13.12.2000, ha precisado que: *"Como consecuencia de que el contrato individual de trabajo es consensual, deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que en él aparezcan consignadas por escrito, sino que también aquellas no escritas en dicho documento, pero que emanan del acuerdo de voluntad de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.*

Ahora bien, la jurisprudencia administrativa de este Servicio reiteradamente ha precisado que *la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación*

expresa de voluntad, como de una tácita, salvo aquellos casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica exija que opere la primera de dichas vías”.

Por su parte, en el Dictamen N°5.316/204 de 21.12.2004 esta Dirección ha indicado que: *“(…) 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”.

De acuerdo con ello, el consentimiento o acuerdo de voluntades que perfecciona o modifica el contrato de trabajo, puede formarse no sólo por la voluntad expresa de los contratantes, sino que también por la manifestación tácita de la voluntad de las mismas, la cual se desprende de la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo, así como del otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que complementan o modifican las que en forma escrita configuran los contratos individuales de trabajo (Aplica Ord. N°389, de 21.06.2024).

Pues bien, conforme con los antecedentes del Ant. 1), con fecha 01.02.2019, Ud. suscribió con el empleador Unidad de Diálisis Hemosur Ltda., un contrato de trabajo a plazo fijo hasta el 31.01.2020, cuya cláusula tercera establece una jornada de trabajo de cuarenta y cinco horas semanales, distribuida de lunes a sábado -incluyendo festivos-, en un sistema de turnos, en los siguientes horarios: i) 07:45 a 12:30 hrs., ii) 12:30 a 17:00 hrs y iii) 17:00 a 21:30 hrs., con un tiempo de treinta minutos para colación. Dicha estipulación señala que la planificación de los turnos se hará mensualmente, informándose al trabajador mediante correo electrónico.

El régimen contractual antes indicado, según Ud. refiere en su solicitud, desde el año 2023 fue modificado con acuerdo con su empleador, por lo que la distribución de su jornada de trabajo pasó a ser, de forma exclusiva, de lunes a viernes en un horario fijo AM., situación que ha perdurado hasta la fecha, dado que el empleador ha seguido confeccionando la programación de sus turnos de acuerdo con la señalada distribución.

Al respecto, cabe tener presente que, mediante el Dictamen N°5.255/356 de 13.12.2000, este Servicio ha indicado que: *“(…) la existencia de una cláusula tácita sólo puede configurarse entre el empleador y el o los trabajadores involucrados, vale decir, aquellos a cuyo respecto se hayan reiterado en el tiempo determinadas conductas en relación a concesión u otorgamiento de beneficios o prácticas sobre otros aspectos de la respectiva relación laboral con la aquiescencia de éstos, las cuales, como ya se dijera serán obligatorias no obstante no aparecer escrituradas en el contrato individual de trabajo que los rige”.*

Por consiguiente, en términos generales, no corresponde la modificación unilateral de las estipulaciones contractuales pactadas ya sea expresa o tácitamente, puesto que el contenido del contrato de trabajo, en las materias que el legislador permite pactar, es

modificable únicamente si media al efecto el mutuo acuerdo de las partes (Aplica Dictamen N°2703/42, de 19.05.2016).

Ahora bien, en cuanto a si corresponde la rebaja horaria al recaer el feriado legal en sábado y el cómputo de este, en relación con su jornada de trabajo, cabe tener presente que, de acuerdo con la reiterada jurisprudencia de este Servicio, entre otros, el Ord. N°4382, de 11.09.2019 y el Ord. N°3268 de 17.07.2017, no resulta procedente que este Servicio emita un pronunciamiento en los términos requeridos, por cuanto para ello sería necesario efectuar un análisis de su situación particular considerando los antecedentes verificados a través de un procedimiento de fiscalización, ya que la configuración de una cláusula tácita y la consecuente adquisición de un derecho laboral dependerá de las características propias de cada caso, no resultando uniforme para todas las situaciones.

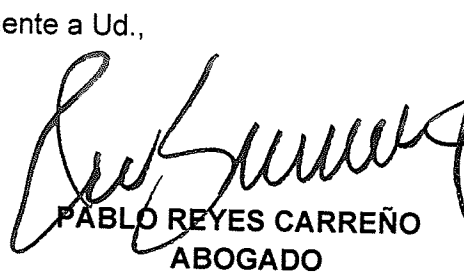
Lo anteriormente señalado, también permite sostener que, ante la falta de antecedentes concretos, esta Dirección se encuentra impedida de emitir el pronunciamiento solicitado, sin perjuicio que Ud. pueda interponer la denuncia ante la Inspección del Trabajo respectiva, con los antecedentes concretos que aporte al efecto, con el objeto de que se verifique la existencia de un derecho adquirido en la materia.

En consecuencia, de acuerdo con las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, cumpla con informar a Ud. que:

1) En términos generales, no corresponde la modificación unilateral de las estipulaciones contractuales pactadas ya sea expresa o tácitamente, puesto que el contenido del contrato de trabajo, en las materias que el legislador permite pactar, es modificable únicamente mediante el mutuo acuerdo de las partes.

2) Resulta jurídicamente improcedente que este Servicio emita un pronunciamiento en los términos requeridos, por cuanto para ello sería necesario efectuar un análisis de su situación particular; considerando los antecedentes verificados a través de un procedimiento de fiscalización, ya que la configuración de una cláusula tácita y la consecuente adquisición de un derecho laboral dependerá de las características propias de cada caso, no resultando uniforme para todas las situaciones.

Saluda atentamente a Ud.,


PABLO REYES CARREÑO
ABOGADO



JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

AME/LEP
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes

