Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en Derecho
E251774/2026

ORDINARIO N°: 530 /

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 respecto de la legalidad de la conducta de su empleador, 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.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 28.10.2026, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
2) Presentación de fecha 08.09.2026 [redacted] (Cód. GWXO-WWOK-WNOX), recibida con fecha 09.09.2026.

SANTIAGO,
06 NOV 2026

DE : JEFE DE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A [redacted]

Mediante documento del antecedente 2), Ud. ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto de la legalidad de la exigencia de su empleador de que cambie la jornada de trabajo que desempeña hace cuatro años, a través de los correos electrónicos que indica.

Agrega que, se desempeña como académica para una universidad privada, realizando labores como profesora en Clínicas Jurídicas. Desde el año 2022, luego de quedar embarazada, se desempeña en un régimen de jornada que contempla tres días a la semana de trabajo remoto y dos días de trabajo presencial, considerando tres días en horario diurno y dos en horario vespertino. De manera que, esta modalidad híbrida le ha permitido compatibilizar su trabajo con su calidad de madre soltera de un niño de tres años, actualmente.

No obstante, señala que, en el mes de julio de este año, su jefatura de carrera le informó que el próximo año debía prestar sus funciones exclusivamente en jornada vespertina, negándose el empleador a mantener el régimen de jornada que ha realizado en los hechos, exigiéndole cumplir su carga académica en la noche a partir de 2027, de manera que teme ser desvinculada si no accede al cambio.

Al respecto, cúmpleme 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.

En este sentido, el inciso primero del artículo 11 del mismo cuerpo legal, indica:

> 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.

Al respecto, cabe tener presente que, mediante el Dictamen Nº2.421/97 de 23.04.1996, esta Dirección ha indicado que: *"(...) la escrituración de las modificaciones al contrato de trabajo como del contrato mismo sólo ha sido exigida por el legislador por vía de prueba y no como requisito para su existencia o validez.*

De lo expuesto se sigue que si se ha producido, efectivamente, una modificación a una o más estipulaciones del contrato las mismas operan y producen sus efectos, aún cuando no se hubiere dejado constancia escrita de ellas en los respectivos instrumentos, sin perjuicio de la aplicación de la sanción que proceda aplicar por infracción al citado artículo 11 del Código del Trabajo".

Por su parte, la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros, en los Dictámenes Nºs 3.524/68 de 07.08.2006 y 5.255/356 de 13.12.2000, ha precisado que: "C*omo 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".

Conforme 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 que Ud. indica en su presentación, se ha desempeñado por cuatro años en un régimen de jornada de trabajo que contempla una distribución con tiempos de trabajo presencial y en la modalidad de trabajo remoto o a distancia en horario diurno y vespertino, respectivamente, situación que su empleador pretende cambiar a partir del próximo año, exigiéndole la realización de sus labores docentes solamente en jornada vespertina.

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 la legalidad de la conducta de su empleador, en relación con el cambio de 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 (Aplica Ord. Nº369 de 21.08.2026).

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, cumplo 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 respecto de la legalidad de la conducta de su empleador, 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.,

DIRECCIÓN DEL TRABAJO * JEFE * DEPTO. JURÍDICO

JAIME PLÁ ESCOBAR
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
06 NOV 2026
OFICINA DE PARTES

PRC/AMF/LBP
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes