DIRECCION JURIDICA
DIRECCION JURIDICA
E167023/2026

ORDINARIO Nº: 2000-67702/2026

ANT.: 1) Instrucciones de 28.10.2026, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).

2) Presentación de fecha 18.06.2026 del Sindicato de empresa Comercializadora S.A., recibida con fecha 25.06.2026.

MAT.: Consulta genérica. Dirección del Trabajo. Competencia. Cláusula tácita. Viernes Santo. Jornada parcial.

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

RESUMEN: 1) No resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de forma genérica sobre la configuración de una cláusula tácita, cuya existencia depende de las características propias de cada caso.
2) Ni la ley ni la doctrina de este Servicio fijan un número mínimo de años para que se configure una cláusula tácita.
3) La sola circunstancia de prestar servicios en jornada parcial no autoriza a excluir a un trabajador del descanso en "Viernes Santo" convenido tácitamente con él.

SANTIAGO, 03/11/2026

DE : **JAIME RAFAEL PLA - DIRECTOR/A JURIDICO/A - DIRECCION JURIDICA - DIRECCION JURIDICA**

A [redacted]
SINDICATO DE EMPRESA COMERCIALIZADORA S.A.
SINDICATO.HITES@GMAIL.COM

Mediante documento del antecedente 2), Uds. han solicitado un pronunciamiento jurídico que les oriente en cuanto a determinar desde qué año los trabajadores de la empresa obtendrían el derecho adquirido a descansar el día “Viernes Santo”, dado que históricamente la empresa Hites ha cerrado sus tiendas en tal día y los trabajadores gozaron de descanso sin discriminación debido al tipo de jornada de trabajo.

Agregan que, en los años 2025 y 2026, la empresa abrió sus puertas en “Viernes Santo”, en circunstancias que anteriormente los trabajadores gozaron de descanso en ese día, lo que, a su juicio, importaría desconocer un derecho otorgado durante años por el empleador. Particularmente, respecto de los dependientes con jornada parcial, el empleador ha indicado que no les corresponde dicho descanso por tratarse de jornadas parciales de fin de semana.

Al respecto, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

Este Servicio, en su reiterada jurisprudencia administrativa contenida, entre otros, en Ordinarios N°5.160 de 19.10.2016, N°5.633 de 06.11.2018, N°2.145 de 02.09.2021 y N°181 de 25.03.2025, ha señalado que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de forma genérica sobre determinadas materias, sin contar con los antecedentes que permitan ceñir el análisis a una situación particular, como ocurre en el presente caso.

En efecto, de su presentación no es posible vislumbrar con certeza circunstancias concretas que motiven su solicitud, así como tampoco antecedentes suficientes respecto de la situación planteada, sino que más bien se trata de una inquietud sobre el alcance de la normativa legal, en particular, sobre el tiempo necesario para que se configure una cláusula tácita y sobre su alcance personal. De ello se deriva que, ante la falta de antecedentes concretos y necesarios para dar respuesta a su requerimiento, no es posible emitir un pronunciamiento en los términos solicitados.

No obstante, a modo de orientación general, cúmpleme informarles 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, el contrato 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: “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".

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 estos, 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).

A mayor abundamiento, 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".*

En lo que atañe a la pregunta concreta sobre desde qué año se habría adquirido el derecho, cabe precisar que ni el legislador ni la doctrina de este Servicio han fijado un número mínimo de años para que se configure una cláusula tácita. Lo determinante es que la práctica se haya aplicado de manera constante durante un lapso prolongado, con anuencia de las partes, circunstancia que debe ponderarse en cada caso (Aplica Ord. N°206 de 02.04.2025).

Lo anteriormente expuesto también permite sostener que, ante la falta de antecedentes concretos, esta Dirección se encuentra impedida de emitir el pronunciamiento solicitado, ya que la configuración de las cláusulas tácitas no es uniforme

para todas las situaciones, sino que su existencia depende de las características propias de cada caso (Aplica Ord. N°369 de 21.08.2026).

Sin perjuicio de lo expresado, cabe considerar que esta Dirección se ha pronunciado en un caso similar al planteado, mediante el Ord. N°206 de 02.04.2025, indicando en lo pertinente que: *"1.- El no haberse abierto durante años anteriores las tiendas del comercio al público durante la festividad religiosa correspondiente a 'Viernes Santo', indefectiblemente conlleva a razonar que, durante esa fecha, el empleador ha convenido tácitamente con tales trabajadores que el feriado se exprese como uno de descanso de forma absoluta, ya sea para fines de reflexión religiosa, espiritual u otra, sin que por ello se afecten sus remuneraciones, acuerdo que, por las razones contenidas en el presente informe, forma parte del contrato vigente con aquellos trabajadores y, en consecuencia, obliga a las partes a su íntegro cumplimiento"*.

Para resolver en tal sentido, tuvo en consideración el criterio sostenido con anterioridad en el Dictamen N°1.855/75 de 25.03.1996, por el cual: *"(…) considerando que la empresa otorgó en forma regular y permanente durante varios años, el beneficio de día de descanso el 31 de diciembre de cada año, ello constituiría una estipulación tácita, la que no puede ser dejada sin efecto y modificada sino por el consentimiento mutuo o por causas legales, en conformidad a lo prevenido por el artículo 1545 del Código Civil*".

Con todo, la conclusión del citado Ord. N°206 se refiere a los trabajadores que efectivamente hayan gozado, de manera reiterada, del descanso en dicha festividad, pues la cláusula tácita solo se configura respecto de los dependientes involucrados en la práctica respectiva. Verificar esa circunstancia en cada caso exige un procedimiento de fiscalización.

Finalmente, cabe recordar que, conforme con lo previsto en el artículo 40 bis B del Código del Trabajo, los trabajadores a tiempo parcial gozan de todos los demás derechos que contempla dicho cuerpo legal para los trabajadores a tiempo completo. Por ello, la sola circunstancia de prestar servicios en jornada parcial no autoriza a excluir a un trabajador del descanso en "Viernes Santo" que se hubiere convenido tácitamente con él. Con todo, la existencia de dicha cláusula exige que cada dependiente haya gozado personal y reiteradamente del beneficio (Aplica Ords. N°2.036 de 01.06.2007 y N°4.047 de 29.09.2003), circunstancia que, tratándose de jornadas distribuidas únicamente en fines de semana, deberá verificarse en cada caso.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores que estimen desconocido un derecho de esta naturaleza podrán interponer la denuncia correspondiente ante la Inspección del Trabajo respectiva, con los antecedentes concretos que permitan verificar la existencia de la cláusula tácita invocada, toda vez que lo pactado, expresa o tácitamente, no puede modificarse en forma unilateral (Aplica Dictamen N°2.703/42 de 19.05.2016).

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

1) No resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de forma genérica sobre la configuración de una cláusula tácita, por cuanto su existencia depende de las características propias de cada caso y requiere verificar antecedentes concretos mediante un procedimiento de fiscalización.

2) Ni la ley ni la doctrina de este Servicio fijan un número mínimo de años para que se configure una cláusula tácita; lo determinante es la reiteración de la práctica en el tiempo, con aquiescencia de las partes.

3) Conforme con el artículo 40 bis B del Código del Trabajo, la sola circunstancia de prestar servicios en jornada parcial no autoriza a excluir a un trabajador del descanso en “Viernes Santo” convenido tácitamente con él.

Saluda atte. a Usted



JAIME RAFAEL PLA ESCOBAR
DIRECTOR/A JURIDICO/A
DIRECCION JURIDICA

JPE / prc

Distribución:
JURÍDICO
PARTES
CONTROL

FIRMA ELECTRÓNICA AVANZADA · GOBIERNO DE CHILE

JAIME RAFAEL PLA ESCOBAR
DIRECTOR/A JURIDICO/A
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DIRECCION DEL TRABAJO
03/11/2026 09 19 16

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799. Para verificar la integridad y autenticidad de este documento debe escanear el código QR de verificación.