



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 223500 (1408) (2022)

ORDINARIO N°: 163 /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Contrato Individual. Contrato colectivo.  
Interpretación de cláusulas. Fuerza obligatoria de los contratos.

**RESUMEN:**

En virtud del artículo 1545 del Código Civil, todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, no pudiendo modificarse sino por el consentimiento mutuo de las partes, al tenor de lo expuesto en el presente informe.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 10.01.2023 de Jefa de Departamento Jurídico y Fiscal (s).
- 2) Instrucciones de 23.11.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 3) Presentación de 07.10.2022 de doña Cristina Badilla Román.

**SANTIAGO,** 30 ENE 2023

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

**A: DOÑA CRISTINA BADILLA ROMÁN  
[cbadillacontador@gmail.com](mailto:cbadillacontador@gmail.com)  
SANTIAGO**

Mediante presentación del Ant.3), Ud., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico en orden a responder las siguientes consultas: i) si las obligaciones laborales emanadas de los instrumentos colectivos tienen el mismo nivel de fuerza legal u obligatoriedad de las emanadas por la ley o por contratos civiles o comerciales; ii) si las obligaciones laborales emanadas de los instrumentos colectivos tienen una fuerza legal inferior a las obligaciones emanadas por la ley, por estar contenidas en instrumentos de un nivel inferior.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que el artículo 320 del Código del Trabajo define instrumento colectivo en los términos que se exponen a continuación:

*"Instrumento colectivo. Instrumento colectivo es la convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, por un tiempo determinado, de conformidad a las reglas previstas en este Libro.*

*El laudo o fallo arbitral dictado según las normas de los artículos 385 y siguientes de este Código también constituye un instrumento colectivo. Los instrumentos colectivos deberán constar por escrito y registrarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción."*

En cuanto a la celebración del instrumento colectivo o al procedimiento utilizado para su conclusión, el artículo 320 especifica que debe realizarse conforme "a las reglas previstas en este Libro", esto es, conforme a las disposiciones establecidas en el Libro IV del Código del Trabajo, "De la negociación colectiva", que ha sido sustituido en su totalidad en virtud del numeral 36) del Artículo 1º de la ley 20.940.

Por su parte, el artículo 7º del Código del Trabajo, dispone:

*"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada."*

Del precepto legal transcrito se infiere que el contrato de trabajo está constituido esencialmente por la prestación personal de servicios bajo subordinación y dependencia, a cambio de una remuneración.

El análisis conjunto de las normas que definen ambas especies de contrato de trabajo permite colegir que para el nacimiento y subsistencia de un vínculo jurídico de carácter laboral es necesario que exista un contrato individual de trabajo vigente, lo cual es requisito sine qua non de las relaciones jurídicas reguladas por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias y cuya existencia se presume por la sola prestación de los servicios en los términos señalados en el precepto legal citado.

Por ello, tal como se ha sostenido reiteradamente por esta Dirección, entre otros pronunciamientos, en Dictamen N°5029/236 de 10.08.1995, no procede negociar colectivamente, ni establecer las estipulaciones que constituyen el contrato colectivo sin la vigencia de un contrato individual de trabajo. Más aún, la terminación del contrato individual acarrea la extinción del contrato colectivo respecto del trabajador afectado.

Al efecto, dicha jurisprudencia señala que "...el contrato colectivo no tiene la virtud de extinguir el contrato individual, sino que solamente reemplaza sus estipulaciones sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo en lo

*pertinente, esto es, en todo aquello convenido expresamente en el instrumento colectivo.*

*Por lo anterior, durante la vigencia del contrato del contrato colectivo coexisten ambas especies de contrato de trabajo y sus estipulaciones son complementarias, de modo que las contenidas en el contrato individual subsisten cuando a su respecto no acaece el reemplazo en la norma que nos ocupa."*

Respecto a lo anterior, cabe señalar que el Instrumento Colectivo produce efectos propios e independientes, dentro de los cuales se encuentra su mérito ejecutivo y las sanciones en caso de su inobservancia.

En efecto, el artículo 326 del Código del Trabajo, sobre estas materias, dispone:

*"Mérito ejecutivo de los instrumentos colectivos y sanciones en caso de incumplimiento. Las copias originales de los instrumentos colectivos, así como las copias auténticas de dichos instrumentos, autorizadas por la Inspección del Trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles, tendrá mérito ejecutivo y los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional conocerán de estas ejecuciones conforme al procedimiento señalado en los artículos 463 y siguientes"*

Misma idea se ha señalado en la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida en Dictamen N°5781/93 de 01.12.2016.

Ahora bien, en que respecta a la fuerza obligatoria de los contratos, preciso es señalar que el artículo 1545 del Código Civil, establece:

*" Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".*

De las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que el contrato de trabajo es un contrato bilateral, en cuanto genera obligaciones recíprocas o correlativas para las partes contratantes, el cual debe ser cumplido en su integridad, en tanto éstas no acuerden dejarlo sin efecto o concurra una causa legal que lo invalide. (Dictamen N°5423/249 de 25.08.1995).

Ahora bien, en el caso del empleador sus principales obligaciones consisten en proporcionar al dependiente el trabajo estipulado y en pagar por estos servicios la remuneración que hubiere convenido y por parte del trabajador, en ejecutar la labor acordada en el contrato.

Al respecto, la jurisprudencia de esta Dirección ha sostenido reiteradamente que el empleador no puede exonerarse de las obligaciones de proporcionar el trabajo convenido y de remunerarlo, sino en el evento de fuerza mayor o caso fortuito, definido en el artículo 45 del Código Civil, esto es, cuando se produzca un "imprevisto a que no es posible " resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento " de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un " funcionario público, etc."

Asimismo, el trabajador no puede exonerarse de ejecutar la labor que se obligó a desempeñar en el contrato si no concurre una causa justificada para ello.

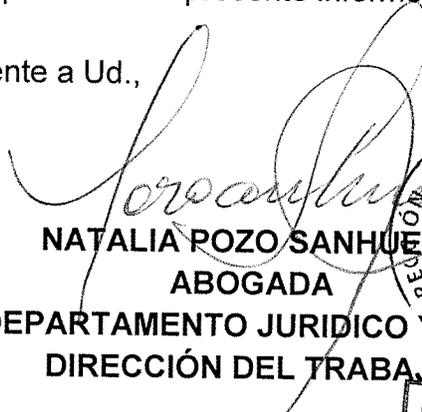
En este orden de ideas, conforme al mandato del artículo 5 inciso final del Código del Trabajo y al reiterado criterio sostenido por la Dirección del Trabajo, todas las estipulaciones de los contratos individuales o colectivos podrán ser modificados por mutuo acuerdo de las partes. (Ord.N°2911 de 11.06.2015).

En efecto, la referida disposición establece que *“Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”*.

Las normas legales precedentemente transcritas, consagran en materia contractual el principio de la autonomía de la voluntad y establecen la fuerza de la declaración de voluntad. Se infiere que, para modificar un contrato individual o colectivo del trabajo, es preciso el acuerdo o consentimiento del trabajador o de la organización sindical respectiva y que se trate de un punto o negocio susceptible de convenir libremente.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpro con informar a usted que, todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, no pudiendo modificarse sino por el consentimiento mutuo de las partes, al tenor de lo expuesto en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,

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



  
**CGD/EZD**  
**Distribución:**  
- Jurídico  
- Partes

**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**  
**30 ENE 2023**  
**OFICINA DE PARTES**