



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E42470(474)2024

90

ORDINARIO N° \_\_\_\_\_/

#### **MATERIAS:**

Negociación colectiva no reglada.  
Convenio colectivo. Mérito ejecutivo.  
Ultraactividad de los instrumentos colectivos.  
Requisitos.

#### **RESUMEN:**

1. Las condiciones previstas por la ley para establecer que un documento suscrito entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, en el marco de una negociación colectiva no reglada, constituye un instrumento colectivo de trabajo y tiene mérito ejecutivo, son las contenidas en el presente informe.

2. Una vez extinguido el instrumento colectivo sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los trabajadores que fueron parte del primero, efecto que se produce de pleno derecho. Sin embargo, este principio de subsistencia en el contrato individual no rige respecto de, entre otras estipulaciones, aquellas relativas a la reajustabilidad pactada, tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, los incrementos reales acordados, así como los derechos y obligaciones que únicamente pueden ejercerse o cumplirse colectivamente, además de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

3. No resulta procedente estimar, en la situación analizada, que, luego de extinguido el instrumento colectivo suscrito por el sindicato requirente y su empleador, los beneficios allí contenidos pasarán a constituir cláusulas tácitas de los contratos individuales susceptibles de exigirse por los trabajadores afectos.

#### **ANTECEDENTES:**

1) Instrucciones de 22.01.2026, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

- 2) Instrucciones de 25.11.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Respuesta a traslado recibida el 03.10.2024, de Fundación Integra.
- 4) Ordinario N°606 de 05.09.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (s).
- 5) Ordinario N°275 de 02.05.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (s).
- 6) Presentación recibida el 14.02.2024, de Sindicato Nacional de Oficinas de Empresa Fundación INTEGRA.

**SANTIAGO,**

**03 FEB 2026**

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**

**A:** [REDACTED]  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO NACIONAL DE OFICINAS**  
**DE EMPRESA FUNDACIÓN INTEGRA, SINOF**  
[REDACTED]

Mediante presentación citada en el antecedente 6) expone, en primer término, que las negociaciones colectivas no regladas que la organización que preside lleva a cabo anualmente con su empleadora, que culminan con la suscripción de un protocolo de acuerdo, como el que adjunta a su presentación, tienen por objeto regular y formalizar los beneficios y acuerdos pactados anualmente por dichas partes.

Agrega que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 320 del Código del Trabajo, dichos protocolos constituyen instrumentos colectivos, aun cuando reconoce que, una vez suscritos por las partes, no son remitidos a la Inspección del Trabajo para los efectos de su registro, atendida la limitación establecida en el artículo 304 inciso tercero del Código del Trabajo, que prohíbe la negociación colectiva en empresas públicas o privadas cuyos presupuestos hayan sido financiados en más del 50% por el Estado, directamente o a través de derechos e impuestos, cuyo es el caso de su empleadora, la Fundación Integra.

No obstante, bajo la premisa de que la referida negociación colectiva anual se ajusta a la normativa constitucional y a los tratados internacionales ratificados por Chile, entre estos, los Convenios 87 y 98 de la OIT, a través de los cuales se reconoce que, tanto la negociación colectiva como la huelga son derechos fundamentales, es posible sostener que, aun cuando su organización se vea afectada por la limitación impuesta por el citado artículo 304, en los hechos, tal circunstancia no constituiría un impedimento legal para negociar colectivamente conforme con la normativa internacional a que se obligó el Estado de Chile.

Expone asimismo que, acorde con lo dispuesto en el artículo 220 N°1 del Código del Trabajo, su organización tiene entre sus principales objetivos representar a sus afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, incluyendo la suscripción de instrumentos colectivos, la vigilancia de su cumplimiento y la defensa de los derechos que de aquellos emanan.

Precisa que, por su parte, el artículo 1° del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Fundación Integra establece que, las normas que rigen las relaciones laborales entre dicha empleadora y sus trabajadores: *«... están contenidas en la legislación y reglamentación del trabajo vigentes, en los contratos individuales de trabajo, en los protocolos de acuerdo suscritos con las organizaciones sindicales cuyo contenido se encuentre vigente...»*.

Destaca, por último, que las negociaciones celebradas para suscribir los protocolos de acuerdo de que se trata se llevan a cabo anualmente y, aun cuando el porcentaje de reajuste anual varía, generalmente coincide, en gran medida, con el otorgado a los funcionarios públicos y, por tanto, surge la pregunta acerca de la pertinencia de considerar dicho reajuste como un derecho adquirido.

Lo anterior si se tiene presente que, de acuerdo con la doctrina contenida en el Dictamen N°4864/275 de 20.09.1999, emitido por este Servicio, salvo los casos en que la ley por razones de seguridad jurídica exija una manifestación expresa de voluntad, el consentimiento o acuerdo de voluntades que perfecciona o modifica el contrato de trabajo puede manifestarse también en forma tácita, aserto que 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, permitiendo la existencia de cláusulas tácitas que complementan o modifican las que en forma escrita configuran los contratos individuales de trabajo.

Agrega que, si se aplica la doctrina expuesta a la situación planteada, se amplía el compromiso más allá de lo establecido literalmente en el texto suscrito por ambas partes, ya que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 9° del Código del Ramo, el contrato de trabajo es consensual y obliga más allá de lo escrito, pudiendo ser modificado solo por mutuo consentimiento, según lo establecido en el artículo 1545 del Código Civil.

Concluye señalando que, en virtud de lo expuesto, en el contexto de la negociación colectiva que su sindicato lleva a efecto anualmente con la empleadora y en consideración al incumplimiento del último Protocolo de Acuerdo celebrado por el período 2022-2023, requiere un pronunciamiento de esta Dirección sobre las siguientes materias:

1. Si el instrumento denominado *«Acuerdo sobre Remuneraciones y Condiciones Laborales»*, cuya copia adjunta, vigente por el período comprendido entre diciembre de 2022 y diciembre de 2023 es exigible como instrumento colectivo y tiene mérito ejecutivo.

2. Período de vigencia de las cláusulas de dicho instrumento.

3. Si, en el evento de que el protocolo de acuerdo en referencia no cumpla con los requisitos para ser considerado un instrumento colectivo, resultaría procedente sostener que, los reajustes y otros beneficios allí pactados constituyen derechos adquiridos para los trabajadores afectos.

Por su parte, el representante del empleador, en respuesta a traslado conferido por este Servicio en cumplimiento del principio de bilateralidad, señala a modo preliminar que, el sindicato requirente es una de las siete organizaciones sindicales constituidas en la institución que representa y que esta última ha construido relaciones laborales con trabajadores, trabajadoras y organizaciones sindicales de manera colaborativa y constructiva, potenciando la participación, el diálogo y la transparencia, estableciendo relaciones de confianza, que fortalezcan la calidad educativa.

Expone a continuación que, la Fundación Integra está afecta a la prohibición de negociar colectivamente, prevista en el artículo 304 inciso tercero del Código del Trabajo.

Precisa que el sindicato requirente confunde materias tales como la naturaleza de la negociación y los acuerdos sobre remuneraciones y mejoras de condiciones laborales con otras dispares como el derecho a huelga, toda vez que su representada no ha suscrito convenios colectivos y mucho menos contratos colectivos con los sindicatos allí constituidos.

Señala al respecto que, si bien, las negociaciones celebradas con dichas organizaciones comparten algunas características con la negociación no reglada descrita en el artículo 314 del Código del Trabajo —pues se llevan a cabo en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, de forma voluntaria y directa entre las partes y sin sujeción a normas de procedimiento, con el objeto de convenir condiciones comunes de remuneraciones, por un tiempo determinado—, lo cierto es que, en la especie, aun cuando los acuerdos consten por escrito, las partes no han cumplido con la prescripción del artículo 320 inciso final del Código del Trabajo, que exige su registro en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción, por encontrarse afectas a la prohibición de negociar colectivamente a que se ha hecho referencia.

Por las razones expuestas manifiesta que, los acuerdos sobre remuneraciones y condiciones laborales suscritos entre su representada y los sindicatos allí constituidos son actos jurídicos bilaterales atípicos, por cuanto no corresponden ni a un contrato colectivo ni a un convenio colectivo, ni se encuentran regulados en el Código del Trabajo o en alguna normativa especial al efecto. En consecuencia, sus efectos, derechos, obligaciones y vigencia corresponden a lo expresamente pactado por las partes.

Cita al efecto el Dictamen N°258/004 de 18.01.2019, que contenía la doctrina de esta Dirección sobre la prohibición de negociar colectivamente prevista en el artículo 304 inciso tercero del Código del Trabajo, aplicable a su representada. No obstante, resulta necesario informar que, dicho pronunciamiento fue reconsiderado por esta Dirección, mediante Dictamen N°995/30 de 14.07.2023, cuyo apartado 1 concluye al respecto: *«...La prohibición de negociar colectivamente, prevista en el artículo 304 inciso 3° del Código del Trabajo, resulta aplicable exclusivamente a las empresas públicas o privadas, cuyos presupuestos hayan sido financiados, en cualquiera de los dos últimos años calendario, en más de un 50% por el Estado, directamente o a través de derechos o impuestos; vale decir, que dicho pago esté establecido en esos términos en la correspondiente ley de presupuestos de la Nación».*

Hace referencia igualmente, en lo pertinente, a la sentencia de 20.11.2023, dictada por el Juez suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la causa RIT O-1896-2021, que rechazó la demanda de cobro de prestaciones en procedimiento de aplicación general en contra de su empleadora, Fundación Integra, interpuesta por tres de los sindicatos allí constituidos, entre los que no se encontraba la organización requirente.

Menciona asimismo que, en el considerando quinto, letra c) del fallo en comento, el Tribunal expuso lo siguiente: *«Los acuerdos sobre remuneraciones y condiciones laborales suscritos entre las partes, constituyen actos jurídicos bilaterales, de tipo colectivo, atípicos, por cuanto no corresponden ni a un contrato colectivo ni a un convenio colectivo, ni se encuentran reglados en el Código del Trabajo o en alguna normativa especial al efecto. En consecuencia, como todo contrato de esa naturaleza sus efectos, derechos, obligaciones y vigencia*

*corresponden a lo expresamente pactado por las partes. Dadas las particularidades de la demandada, esta es la forma en que se vincula colectivamente con las organizaciones sindicales de sus trabajadores, entre ellas las demandantes, y que es la única conocida en este juicio...».*

Concluye señalando que, en virtud de su compromiso destinado a avanzar en la mejora de las remuneraciones de los trabajadores de Fundación Integra, durante los dos últimos meses de cada año, las organizaciones sindicales allí constituidas presentan un petitorio, que se traduce en un cronograma que involucra distintas mesas técnicas de trabajo y que finaliza normalmente con la firma de un protocolo de acuerdo, a través del cual se pacta la mejora de las remuneraciones y de las condiciones laborales.

En lo que respecta a la consulta específica formulada por el sindicato requirente, relativa a la procedencia de estimar que el aludido protocolo de acuerdo suscrito con su empleadora tendría mérito ejecutivo, señala que ello no es así, por tratarse de un instrumento de naturaleza atípica, en los términos ya analizados y, por tanto, no es de aquellos que tienen mérito ejecutivo en conformidad con lo dispuesto en el artículo 326 del Código del Trabajo.

En cuanto a la exigibilidad de sus disposiciones, expresa que tal circunstancia tendría que ser evaluada caso a caso por los Tribunales de Justicia, aun cuando afirma que, el referido protocolo de acuerdo no sería exigible íntegramente como cuerpo normativo.

En lo concerniente a la vigencia de las cláusulas de dichos pactos, señala que rigen por el período de un año. Precisa que, en el caso del sindicato requirente, las partes iniciaron el proceso de negociación correspondiente al año 2023 con fecha 23 de noviembre de ese año, el que finalizó el 17 de enero de 2024, oportunidad en que el presidente de la organización informó por escrito el rechazo a la última propuesta institucional para la suscripción del protocolo de acuerdo sindical, habiendo consultado previamente a las bases al respecto.

Aclara que, debido a lo anterior, no fue posible suscribir el acuerdo correspondiente al período ya indicado; por tanto, el último de los referidos instrumentos celebrados por las mismas partes fue el protocolo de 30.12.2022, en el que se pactó la misma cláusula antes indicada, que fijó el objeto, ámbito y alcance de dicho acuerdo.

Afirma asimismo que no resulta procedente, en la situación en análisis, sostener que existirían derechos adquiridos o cláusulas tácitas, por cuanto, no se cumplen los requisitos exigibles para tal efecto.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1. En relación con esta consulta, efectuada con el objeto de que se determine por este Servicio si el instrumento denominado *Acuerdo sobre Remuneraciones y Condiciones Laborales*, suscrito por la Fundación Integra y el Sindicato Nacional de Oficinas Regionales Fundación Integra, SINOFR, pudo haber revestido el carácter de instrumento colectivo y tener, por tanto, mérito ejecutivo, cabe efectuar las siguientes precisiones:

El *Título Preliminar* del documento en referencia, suscrito por la empleadora y el sindicato que Ud. representa, por el período de un año, a partir del mes de diciembre de 2022 y hasta el mes de diciembre de 2023, expresa: «...las partes acuerdan suscribir el presente instrumento, por el que se fijan los términos y condiciones de mejora continua de remuneraciones y condiciones laborales

*proyectadas para el año 2023, así como el debido seguimiento de los compromisos adquiridos, los cuales comprenden el período de diciembre de 2022 a diciembre de 2023, salvo aquellas indicaciones que por disposición expresa señalen un período distinto».*

En el *Título Primero Remuneraciones* del citado acuerdo consta que las partes pactaron un reajuste a partir del mes de diciembre de 2022, aplicable al sueldo base de los trabajadores de la fundación con contrato de trabajo vigente al 31.12.2022, en iguales términos que el otorgado por ley a los funcionarios del sector público ese mismo año, conforme con el detalle inserto en el instrumento en estudio.

El *Título Tercero* se refiere a la formación continua que la Fundación Integra continuará desarrollando en beneficio de los trabajadores que allí se señala.

Asimismo, en el *Título Cuarto* se describen los beneficios y condiciones laborales de los trabajadores sindicalizados que se acojan a retiro por las causas allí señaladas, además de bonos de vacaciones, de escolaridad y aguinaldos, complemento de movilización, uniformes y asignación de movilización, bono compensatorio de sala cuna, sala cuna, acceso a jardín infantil, permiso especial por vacaciones escolares; seguro de accidentes laborales; asignación de combustibles y servicio de bienestar, entre otros beneficios.

De este modo, establecido que el proceso celebrado entre las partes no se llevó a efecto en conformidad con las normas sobre negociación colectiva reglada previstas en los artículos 327 y siguientes del Título IV del Libro IV de la Negociación Colectiva del Código del Trabajo, cabe recurrir al artículo 314 del Código del Trabajo, que prevé:

*Negociación no reglada. En cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones voluntarias, directas y sin sujeción a normas de procedimiento, para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.*

Por su parte, este Servicio, mediante Dictamen N°5781/93 de 01.12.2016, sostuvo al respecto: «...el nuevo artículo 314 consagra la figura de la negociación colectiva no reglada, en virtud de la cual, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones voluntarias, directas y sin sujeción a normas de procedimiento, para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado. En este orden de ideas, sería contrario a la buena fe el intentar desconocer acuerdos alcanzados en una negociación colectiva no reglada».

El citado pronunciamiento agrega: «...al respecto resulta plenamente aplicable la doctrina vigente de este Servicio, contenida en dictamen Ord. 5430/260, de 18.12.2003, que concluye que la expresión "una o más organizaciones sindicales", utilizada por el legislador en el artículo 314 del Código del Trabajo, incluye tanto a los sindicatos de trabajadores de empresa, interempresa, de trabajadores eventuales o transitorios como también a las federaciones y confederaciones».

«El resultado de esta negociación colectiva no reglada será un instrumento colectivo, el cual, de conformidad al artículo 320 inciso final, deberá constar por escrito y registrarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción».

*«Asimismo, según prescribe el inciso final del artículo 324, el instrumento colectivo a que dé lugar la negociación colectiva no reglada tendrá la duración que las partes definan, pero en ningún caso podrá ser superior a tres años».*

De este modo, si se aplica lo expuesto a la situación objeto del presente análisis, es posible sostener que, un instrumento como el de la especie, denominado *Acuerdo sobre Remuneraciones y Condiciones Laborales*, suscrito por el sindicato que preside y el empleador por el período de un año, a partir de diciembre de 2022 y hasta el mes de diciembre de 2023, habría tenido el carácter de instrumento colectivo en los términos previstos en el artículo 314 del Código del Trabajo.

En nada altera lo expuesto precedentemente la prohibición de negociar colectivamente que afectaría a la Fundación Integra, en virtud de lo dispuesto en el artículo 304 inciso tercero del Código del Trabajo.

Lo anterior si se tiene presente, en primer término, que, en conformidad con la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio sobre la materia, contenida entre otros pronunciamientos, en los Dictámenes N°3069/153 de 14.08.2001; N°845/24 de 28.02.2005 y N°5781/93 de 01.12.2016, este último ya citado, la oportunidad para formular una reclamación por encontrarse una empresa en la situación descrita en el inciso tercero del artículo 304 del Código del Trabajo es durante el proceso de negociación colectiva, específicamente en el trámite de respuesta al proyecto respectivo, debiendo proporcionarse a la comisión negociadora sindical los antecedentes en que se funde dicha reclamación, la que será resuelta por la autoridad competente, vale decir, por el Inspector del Trabajo o el Director del Trabajo, en su caso, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 340 del citado cuerpo normativo.

Con todo, en caso de que la resolución del Inspector del Trabajo o del Director del Trabajo, rechace la reclamación en comento y establezca que una determinada empresa no está habilitada para negociar colectivamente en forma reglada, por encontrarse en la situación prevista en el citado artículo 304 inciso tercero, nada obsta a que el sindicato pueda negociar colectivamente en forma no reglada con el empleador, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones, en la forma prevista en el artículo 314 antes transcrito y comentado, cuya titularidad del proceso en este caso se encuentra radicada en la organización sindical, la cual, para estos efectos, tendrá la calidad de parte. En igual sentido se ha pronunciado esta Dirección mediante Dictamen N°2523/43 de 22.06.2011, doctrina que ha sido reiterada a través del Ordinario N°1189 de 28.08.2023, del mismo origen.

En lo concerniente al mérito ejecutivo de los señalados instrumentos colectivos por el que consulta, corresponde recurrir al artículo 326 del Código del Trabajo, que 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, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional conocerán de estas ejecuciones conforme al procedimiento señalado en los artículos 463 y siguientes.*

*No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en los instrumentos colectivos será sancionado por la Inspección del Trabajo de conformidad al artículo 506. La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuará con arreglo a las disposiciones de los artículos 503 y siguientes de este Código.*

En conformidad con la disposición legal precedentemente transcrita debe necesariamente convenirse que, tanto las copias originales de los instrumentos colectivos como las auténticas, que hayan sido autorizadas por la Inspección del Trabajo, tendrán mérito ejecutivo respecto de las cláusulas allí insertas, que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles.

Asimismo, con arreglo al citado precepto, los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional conocerán de dichas ejecuciones conforme con el procedimiento señalado en los artículos 463 y siguientes del Código del Trabajo.

A su vez, de acuerdo con el inciso segundo de la misma norma, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en los instrumentos colectivos será sancionado por la Inspección del Trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 506 del citado Código, que establece las sanciones que se aplicarán a las empresas empleadoras en conformidad con lo dispuesto en dicho precepto, de acuerdo con la gravedad de la infracción.

Por último, la aplicación, cobro y reclamo de dicha multa, que dice relación con el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en los instrumentos colectivos, según señala el mismo inciso, se efectuará en conformidad con las disposiciones de los artículos 503 y siguientes del Código del Trabajo, insertas en el Título II del Procedimiento de Reclamación de Multas y demás Resoluciones Administrativas, de su Libro V de la Jurisdicción Laboral.

Por consiguiente, en respuesta a la primera de las consultas formuladas en su presentación, cumplo con informar a Ud. acerca de las condiciones previstas por la ley para establecer que un documento suscrito entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales en el marco de una negociación colectiva no reglada constituye un instrumento colectivo de trabajo y tiene mérito ejecutivo.

2. Consulta, en segundo término, sobre el período de vigencia de las cláusulas del instrumento colectivo en referencia.

Al respecto corresponde reiterar que dicho instrumento fue suscrito por el período de un año, contado a partir del mes de diciembre de 2022 y hasta diciembre de 2023, de forma tal que su extinción se habría producido en esta última fecha. Ahora bien, atendido que, según se desprende de los antecedentes proporcionados por las partes, estas no volvieron a negociar colectivamente, cabe recurrir a la norma del artículo 325 del Código del Trabajo, que dispone:

*Ultraactividad de un instrumento colectivo. Extinguido el instrumento colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores afectos, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, los incrementos reales pactados, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.*

A través del precepto recién transcrito el legislador ha establecido los efectos que genera la extinción de un instrumento colectivo respecto de los contratos individuales de los trabajadores afectos.

Por su parte, la doctrina vigente del Servicio, contenida, entre otros pronunciamientos, en el Dictamen N°5781/93, antes citado, reiterada mediante Ordinario N°682 de 05.02.2018, ha sostenido que, se entiende que el instrumento



colectivo se extingue cuando el colectivo que participó en su suscripción no negocia de manera oportuna, es decir, no presenta un proyecto o lo hace de manera tardía.

De esta manera, es posible sostener que aun en el evento de haberse extinguido el instrumento colectivo, por no haberse presentado un nuevo proyecto, el efecto de ultraactividad consagrado en la disposición en comento supone que sus cláusulas continúan rigiendo más allá de la fecha de vigencia establecida, atendido que —con las excepciones allí consignadas—, subsisten en el contrato individual de los trabajadores que participaron en el proceso de negociación colectiva en su calidad de afiliados a la organización sindical respectiva, excluyendo las cláusulas de reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero; el incremento real pactado y los derechos y obligaciones que solo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

En mérito de lo expuesto, cumplo con informar a Ud. que, una vez extinguido el instrumento colectivo, todas sus cláusulas subsisten como integrantes de los contratos individuales de los trabajadores que fueron parte del primero, efecto que se produce de pleno derecho. Sin embargo, este principio de subsistencia en el contrato individual no rige respecto de, entre otras estipulaciones, aquellas relativas a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, los incrementos reales acordados, así como los derechos y obligaciones que únicamente pueden ejercerse o cumplirse colectivamente, además de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

3. Finalmente requiere un pronunciamiento de este Servicio destinado a determinar si, en el evento de que el protocolo de acuerdo en comento no cumpliera con los requisitos para ser considerado un instrumento colectivo, resultaría procedente sostener que los reajustes y otros beneficios allí pactados constituyen derechos adquiridos para los trabajadores afectos.

Al respecto cabe hacer presente que, aun cuando se sostuviera que el protocolo de acuerdo de que se trata no revestiría el carácter de un instrumento colectivo, no resultaría procedente sostener que los beneficios allí pactados constituirían derechos adquiridos para los trabajadores del sindicato que celebró el aludido instrumento.

Ello si se tiene presente que, el inciso primero del artículo 9º 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.*

El carácter de consensual conferido al contrato de trabajo permite que, para perfeccionarse, requiera del simple consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes contratantes, sin que sea necesario, salvo para los efectos de la prueba, su escrituración.

En efecto, la falta de escrituración del contrato de trabajo hace recaer sobre el empleador la aplicación de una sanción pecuniaria a beneficio fiscal y genera, además, el efecto de invertir la carga de la prueba; es decir, hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador, según lo dispone el inciso cuarto del artículo en referencia.

Como consecuencia de la naturaleza consensual del contrato individual de trabajo, deben entenderse incorporadas a este, no solo las estipulaciones y modificaciones que se hayan consignado por escrito, sino, además, aquellas no

contempladas expresamente en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes.

Siguiendo este mismo orden de ideas, la uniforme y reiterada doctrina sustentada por la Dirección del Trabajo, entre otros pronunciamientos, en el Dictamen N°2127/118 de 21.04.1997, ha señalado que la formación del consentimiento o acuerdo de voluntades que perfecciona o modifica el contrato de trabajo, puede emanar tanto de una manifestación expresa de voluntad como de una tácita, salvo los casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exija que opere la primera de las vías señaladas.

Ahora bien, la manifestación tácita a la que se ha hecho alusión está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo, así como el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que la jurisprudencia de este Servicio ha denominado cláusulas tácitas, las cuales, por aplicación del artículo 1545 del Código Civil y al igual que cualquiera otra cláusula contractual, solo pueden ser alteradas, suprimidas, complementadas o modificadas por el mutuo consentimiento de las partes.

Lo señalado precedentemente permite sostener que, una relación laboral expresada mediante un contrato de trabajo escriturado, no solo queda enmarcada dentro de las estipulaciones allí contenidas sino que deben considerarse igualmente como cláusulas incorporadas al respectivo instrumento las que derivan de la reiteración de pago, por vía de ejemplo, de determinados beneficios que, pese a no haberse contemplado expresamente en sus estipulaciones, han sido constantemente aplicados por las partes durante un lapso prolongado, con su anuencia diaria o periódica, configurando, de esta forma, un consentimiento tácito entre aquellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del respectivo contrato.

En la especie, de los antecedentes aportados por las partes de la relación laboral se desprende que el empleador pactó los beneficios objeto de la consulta en los instrumentos suscritos anualmente y en periodos sucesivos, denominados *Acuerdo sobre Remuneraciones y Condiciones Laborales*, con las distintas organizaciones sindicales allí constituidas, entre estas la requirente.

Tal circunstancia impide sostener que, luego de extinguido el instrumento colectivo suscrito por el sindicato requirente y su empleador, los beneficios allí contenidos pasarán a constituir cláusulas tácitas de los contratos individuales susceptibles de exigirse por los trabajadores afectos.

Lo anterior, por cuanto, lo expuesto difiere sustancialmente de la situación analizada precedentemente, toda vez que, los beneficios de que se trata han sido obtenidos en virtud de una negociación colectiva no reglada habida entre un sindicato y el empleador; por tanto, de acuerdo con lo informado en la respuesta a la consulta signada con el número 2, llegada la fecha de vencimiento del instrumento de que se trata sin que las partes hubieren vuelto a negociar colectivamente, sus cláusulas subsisten como integrantes de los contratos individuales de los trabajadores que fueron parte del primero, efecto que se produce de pleno derecho.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia institucional invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

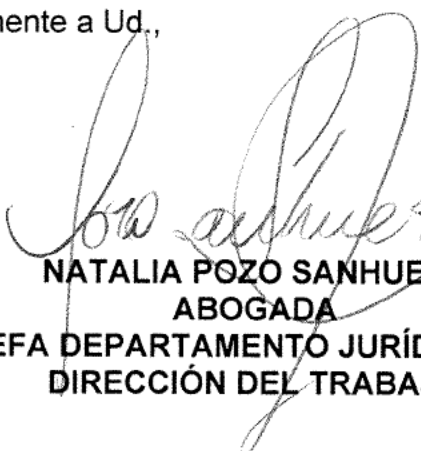
1. Las condiciones previstas por la ley para establecer que un documento suscrito entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, en el


marco de una negociación colectiva no reglada, constituye un instrumento colectivo de trabajo y tiene mérito ejecutivo, son las contenidas en el presente informe.


2. Una vez extinguido el instrumento colectivo sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los trabajadores que fueron parte del primero, efecto que se produce de pleno derecho. Sin embargo, este principio de subsistencia en el contrato individual no rige respecto de, entre otras estipulaciones, aquellas relativas a la reajustabilidad pactada, tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, los incrementos reales acordados, así como los derechos y obligaciones que únicamente pueden ejercerse o cumplirse colectivamente, además de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

3. No resulta procedente estimar, en la situación analizada, que, luego de extinguido el instrumento colectivo suscrito por el sindicato requirente y su empleador, los beneficios allí contenidos pasarán a constituir cláusulas tácitas de los contratos individuales susceptibles de exigirse por los trabajadores afectos.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**NATALIA POZO SANHUEZA**  
**ABOGADA**  
**JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**MGC/MPK**  
**Distribución**  
-Jurídico  
-Partes  
-Control

Director Ejecutivo  
Fundación Integra

