

**DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E253221/2024

*Jurídico*

ORDINARIO: 480

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Contrato colectivo. Modificación unilateral de cláusula por el empleador. Procedencia. Dirección del Trabajo. Competencia.

**RESUMEN:**

1) y 2) El empleador no puede, unilateralmente, dejar de dar cumplimiento a las cláusulas convenidas en el contrato colectivo de trabajo a cuya suscripción ambas partes concurren, por cuanto, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 5° inciso tercero del Código del Trabajo los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias sobre las cuales las partes hayan podido convenir libremente. Asimismo, acorde con lo establecido en el artículo 1545 del Código Civil, todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por consentimiento mutuo o por causas legales.

3) El incumplimiento por el empleador de una cláusula del instrumento colectivo celebrado con un sindicato autoriza a este último a denunciar dicha circunstancia ante la Inspección del Trabajo respectiva, la cual, en caso de constatar la ocurrencia del hecho denunciado y en virtud de lo previsto en el artículo 326 del Código del Trabajo, deberá aplicar las sanciones administrativas que corresponda.

Lo anterior sin perjuicio del derecho que le asistirá en este caso a la organización sindical afectada, de interponer la denuncia respectiva ante el Juzgado de Letras del Trabajo competente, en conformidad con lo previsto en el artículo 420 del Código del Trabajo.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 08.07.2025 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Instrucciones de 01.07.2025 de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (s).
- 3) Presentación de 09.09.2024, de Sindicato Regional Interempresa de Trabajadores/as de ENEL Generación Chile S.A.

**SANTIAGO,**

**10 JUL 2025**

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

**A : DIRECTORIO SINDICATO REGIONAL INTEREMPRESA  
DE TRABAJADORES/AS DE ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.**

Mediante presentación citada en el antecedente 3) requieren un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la controversia surgida entre la organización que representan y el empleador debido a la interpretación que este último ha efectuado de la estipulación contenida en la letra E del artículo 14 del instrumento colectivo suscrito por el período comprendido entre el 01.07.2022 y el 30.06.2025, cuyo tenor es el siguiente:

**Artículo 14: HORAS EXTRAS**

E) Cuando por necesidades urgentes del servicio el Trabajador sea requerido para ejecutar labores presencialmente en el lugar de trabajo durante sus horas o días de descanso, se pagará un mínimo de nueve horas extraordinarias, aun cuando el número de horas efectivamente trabajadas en tal condición sea inferior (incluye el tiempo de desplazamiento). Si para superar la urgencia bastase con el contacto del Trabajador a través de un llamado telefónico u otro medio de comunicación simultánea, sin requerir su presencia en el lugar de trabajo, y en la medida que el llamado o contacto sea simultáneamente respondido, se pagará un mínimo de dos horas extraordinarias, aun cuando la duración del llamado o contacto sea inferior a dos horas. El valor de la hora extra se determinará conforme a lo pactado en este articulado.

Precisan al respecto que, el citado texto, consensuado por las partes, atiende a la necesidad de resolver una serie de contingencias cuya oportuna respuesta permite la continuidad de los distintos procesos técnicos y administrativos en las centrales de generación eléctrica y en otros centros de trabajo en los cuales laboran sus socios a lo largo del país.

Agregan que, durante el transcurso del proceso de negociación colectiva e incluso actualmente, pese a las discrepancias surgidas en relación con esta materia, el empleador y el sindicato que representan coinciden en que lo dispuesto en la cláusula contractual antes transcrita permite desincentivar la ocurrencia de horas extraordinarias, por la vía de encarecer la prestación de servicios fuera de la jornada laboral, lo cual obliga, a su vez, a los distintos gestores de personal, a realizar una evaluación con mayor profundidad respecto de la necesidad de efectuar ese tipo de requerimientos a los trabajadores.

Destacan igualmente que, el supuesto que se plantea a través de la cláusula contractual antes transcrita es la necesidad de requerir a un trabajador «para ejecutar labores», sean estas presenciales o por medios remotos «durante

*sus horas o días de descanso»* y para tal efecto se han convenido las citadas compensaciones.

Por tal razón, sostienen que se hace necesario aclarar qué debe entenderse por la expresión *«horas o días de descanso»* y para ello —desde el punto de vista de su organización—, necesariamente deberá referirse a la jornada de trabajo contractual de cada trabajador o trabajadora requeridos para tal efecto, entendiendo de esta forma como *«descanso»* todas las horas y días no incluidos en la jornada laboral.

No obstante, señalan que la empresa les ha comunicado recientemente que no aplicará las compensaciones descritas en el artículo 14 letra E del contrato colectivo, antes transcrito, cuando la solicitud para trabajar en *«horas de descanso»* sea hecha al trabajador antes del término de su jornada laboral, ya que, en tal caso, se trataría, según sus palabras, de una *«extensión de jornada»*, definición que, sin embargo, no ha sido descrita en el contrato colectivo y, por tanto, no resulta aplicable en la especie.

Precisan al respecto que, si un trabajador o trabajadora es llamado a extender su jornada de trabajo, resulta evidente que se le está solicitando hacerlo durante los tiempos de descanso de su jornada laboral, tal como se describe expresamente en la citada cláusula del contrato colectivo en comentario.

Aclaran asimismo que, lo que se busca regular y compensar en los términos descritos en el contrato colectivo es el tiempo durante el cual el trabajador o trabajadora ejecutó las labores encomendadas fuera de su jornada laboral, no así aquel en que se le solicita ejecutarlas, por tanto, el hecho de efectuar el requerimiento durante el transcurso de la jornada laboral no habilita al empleador a incumplir lo dispuesto en la citada cláusula del contrato colectivo.

Expresan finalmente que, aún más contradictorio resulta el hecho de que la empresa haya aplicado durante varios meses, en al menos uno de sus centros de trabajo, la citada estipulación contractual, en los mismos términos y con los recargos que se describen en el contrato colectivo y que ahora, dada la difusión que la organización sindical ha hecho entre sus socios, la empresa plantee una distinta interpretación de la citada cláusula.

Atendido lo expuesto y, habiendo agotado las instancias para arribar a un acuerdo con su empleador, les han surgido las siguientes interrogantes respecto de las cuales solicitan un pronunciamiento de esta Dirección:

1) Si resulta procedente la extensión por el empleador de la jornada de trabajo en forma arbitraria y la determinación unilateral de las horas extraordinarias que pagará, aun cuando tal circunstancia se encuentre convenida expresamente en el contrato colectivo.

2) Si se ajusta a derecho que el empleador modifique la forma en que ha aplicado el contrato colectivo por la circunstancia de haberse hecho uso de un beneficio allí convenido en forma masiva por los socios del sindicato.

3) En caso de que esta Dirección estime improcedente la nueva interpretación de la norma convencional en referencia, requieren que se pronuncie acerca de la procedencia de que el empleador pague en forma retroactiva los montos por concepto de horas extraordinarias de acuerdo con lo estipulado en la citada cláusula contractual.

Al respecto cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

1) y 2) En cuanto a las consultas signadas con estos números, con el objeto de que se precise por este Servicio si resulta procedente la medida que habría adoptado el empleador, de extender la jornada de trabajo en forma arbitraria, en los términos ya indicados y definir unilateralmente las horas extraordinarias que pagará, aun cuando dicha materia se encuentra convenida expresamente en la cláusula del contrato colectivo antes transcrita y sobre la legalidad de dicha modificación efectuada por el empleador, por haberse ejercido masivamente el derecho allí pactado por los socios del sindicato, corresponde indicar, en primer término, que tal decisión unilateral no resulta jurídicamente procedente.

Lo anterior si se tiene presente que, el inciso tercero del artículo 5° del Código del Trabajo, establece:

Los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.

De la disposición legal transcrita se infiere que, para modificar un contrato individual o colectivo de trabajo la ley exige imperativamente el acuerdo o consentimiento de las partes involucradas.

Sobre el particular la reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Dirección, contenida, entre otros pronunciamientos, en el Dictamen N°822/19 de 26.02.2003, ha sostenido que solo es posible modificar o invalidar un acto jurídico bilateral, como es el caso de un contrato colectivo, por el mutuo consentimiento de las partes, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, que dispone al efecto: *«Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por consentimiento mutuo o por causas legales»*.

De ello se sigue que, el empleador no puede, unilateralmente, dejar de dar cumplimiento a las cláusulas convenidas en el contrato colectivo de trabajo a cuya suscripción ambas partes concurrieron, por cuanto, en conformidad con las normas antes transcritas y comentadas, toda alteración, supresión o complementación de las estipulaciones de dicho instrumento, requiere el consentimiento de ambas partes.

En mérito de lo expuesto es posible concluir que, el empleador no puede, unilateralmente, dejar de dar cumplimiento a las cláusulas convenidas en el contrato colectivo de trabajo a cuya suscripción ambas partes concurrieron, por cuanto, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 5° inciso tercero del Código del Trabajo los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente. Asimismo, acorde con lo establecido en el artículo 1545 del Código Civil, todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por consentimiento mutuo o por causas legales.

3) En lo concerniente a esta consulta, que tiene por objeto dilucidar si, en el evento de estimarse por este Servicio que la nueva interpretación de la norma convencional en referencia no se ajusta a derecho, resultaría procedente que el empleador pague en forma retroactiva los montos correspondientes a lo estipulado en la citada cláusula contractual, cúmplame informar lo siguiente:

Sobre la materia es preciso señalar que, el artículo 326 del Código del Trabajo 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.

De la norma transcrita precedentemente fluye, tal como se ha sostenido por la doctrina de este Servicio contenida entre otros, en el Dictamen N°6082/386 de 16.12.1999 —pronunciamiento recaído en similar disposición contenida, a la época de su emisión, en el artículo 349 del mismo Código— y en los Ordinarios N°1545 de 25.04.2019 y N°706 de 24.10.2024, que el incumplimiento de los acuerdos colectivos de trabajo generan, por disposición expresa del legislador, un efecto adicional, consistente en una sanción pecuniaria aplicada por el Estado, que se traduce en una multa administrativa, cuya explicación se encuentra en la intención del orden jurídico de proteger un bien elevado a la categoría de derecho constitucional, como lo es la libertad sindical, así como una de sus manifestaciones más evidentes, la negociación colectiva, por lo cual, corresponde que la empresa dé cumplimiento a la cláusula antes transcrita y comentada, debiendo tener presente los plazos de prescripción contenidos en el artículo 510 del citado cuerpo normativo, con arreglo al cual, el derecho al cobro de horas extraordinarias prescribe en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

Lo sostenido por la jurisprudencia institucional recién citada permite concluir que, en caso de haberse incumplido por el empleador una cláusula del instrumento colectivo suscrito con el sindicato allí constituido, correspondería que este último denunciara tal circunstancia ante la Inspección del Trabajo respectiva, la que en caso de constatar la ocurrencia del hecho denunciado y en virtud de lo previsto en el artículo 326 antes transcrito, deberá aplicar las sanciones administrativas que corresponda.

Lo anterior sin perjuicio del derecho que le asiste a la organización sindical afectada de someter a conocimiento del Juzgado de Letras del Trabajo competente el incumplimiento de la cláusula del contrato colectivo en referencia, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 420 del Código del Trabajo.

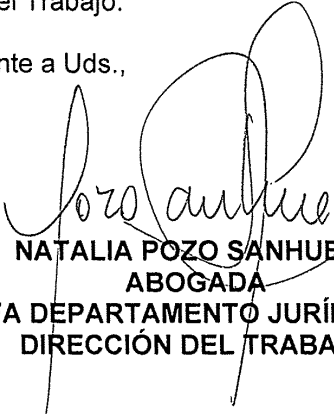
Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia institucional invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:


1) y 2) El empleador no puede, unilateralmente, dejar de dar cumplimiento a las cláusulas convenidas en el contrato colectivo de trabajo a cuya suscripción ambas partes concurrieron, por cuanto, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 5° inciso tercero del Código del Trabajo los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias sobre las cuales las partes hayan podido convenir libremente. Asimismo, acorde con lo establecido en el artículo 1545 del Código Civil, todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por consentimiento mutuo o por causas legales.

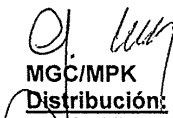
3) El incumplimiento por el empleador de una cláusula del instrumento colectivo celebrado con un sindicato autoriza a este último a denunciar dicha circunstancia ante la Inspección del Trabajo respectiva, la cual, en caso de constatar la ocurrencia del hecho denunciado y en virtud de lo previsto en el artículo 326 del Código del Trabajo, deberá aplicar las sanciones administrativas que corresponda.

Lo anterior sin perjuicio del derecho que le asistiría en este caso a la organización sindical afectada, de interponer la denuncia respectiva ante el Juzgado de Letras del Trabajo competente, en conformidad con lo previsto en el artículo 420 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Uds.,

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



  
**MG/MPK**  
**Distribución:**  
- Jurídico  
- Partes  
- Control