



DEPARTAMENTO JURÍDICO
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.6668(172)2025

438

ORDINARIO N° _____/

MATERIA:

Contrato individual; actualización.
Contrato colectivo; ultraactividad.

RESUMEN:

1. Con el objeto de dar cumplimiento a la obligación prevista en el inciso final del artículo 11 del Código del Trabajo, el empleador debe elaborar y firmar un documento que consigne la actualización del contrato individual por efecto de la aplicación del reajuste anual del sueldo base, el cual deberá ponerse en conocimiento del trabajador para su firma, mediante su envío al domicilio de este último por carta certificada o a su dirección electrónica, constituyendo, de esta forma, dicho anexo de contrato, un instrumento válido para acreditar ante los Servicios del Trabajo la observancia de la exigencia impuesta por la citada disposición legal, aun cuando el respectivo trabajador se hubiere negado a suscribirlo.

2. Los trabajadores afectos en su oportunidad al contrato colectivo celebrado por el período comprendido entre el 01.11.2016 y el 01.11.2018, por la empresa Laboratorio Internacional de Cosméticos S.A. y el grupo de trabajadores de la empresa afiliados al Sindicato Interempresa de Trabajadores Metalúrgicos de la Construcción, de la Comunicación, Energía, Servicios y Actividades Conexas, SIME, tienen incorporadas en sus contratos individuales, por el solo ministerio de la ley y sin que se requiera su escrituración, las cláusulas sobre gratificación, permisos, colación y ropa de trabajo, pactadas en el referido instrumento colectivo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 10.06.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Instrucciones de 13.05.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Respuesta recibida el 10.03.2025, de Laboratorio Internacional de Cosméticos S.A.
- 4) Ordinario N°040 de 12.02.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

5) Presentación de 08.01.2025, recibida el 15.01.2025, de Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores de la Industria «SIME».

SANTIAGO,

24 JUN 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SR. [REDACTED] Y SRA. [REDACTED]
PRESIDENTE Y SECRETARIA
SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA
DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA, SIME

Mediante presentación citada en el antecedente 5), requieren un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la obligación que recaería en la empresa Laboratorio Internacional de Cosméticos S.A. de actualizar el contrato de trabajo de doña [REDACTED] trabajadora de la mencionada empresa.

Lo anterior, por cuanto, durante la vigencia del contrato colectivo suscrito por la referida empresa y el grupo de trabajadores afiliados al sindicato requirente, el empleador actualizó, a través de un anexo de contrato individual, los montos de los beneficios contenidos en dicho instrumento colectivo expresados en dinero, reajustados cuatrimestralmente de acuerdo con el 100% de variación del IPC, según acreditan con imágenes insertas en la presentación de que se trata.

Precisan que, durante la vigencia del citado instrumento colectivo, que los rigió por el período comprendido entre el 01.11.2016 y el 01.11.2018, entró en vigor la Ley N°20.940, ocasión en que la organización sindical que dirigen intentó negociar colectivamente con la empresa, pero la iniciativa fue rechazada por falta de quórum. Por tanto, llegada la fecha de término del citado instrumento colectivo, por efectos de lo dispuesto en el artículo 325 del Código del Trabajo, que establece la ultraactividad de los instrumentos colectivos, debieron incorporarse al contrato individual de los trabajadores afectos a la negociación colectiva los siguientes beneficios: gratificación, permisos, colación y ropa de trabajo.

De este modo, en lo que respecta a la situación particular de la directora sindical en referencia, salvo las exclusiones que la propia ley establece, las cláusulas del instrumento colectivo extinguido que debían subsistir como parte integrante de su contrato individual deben reflejarse en este último instrumento.

Ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 11 del Código del Trabajo, según el cual las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes en la forma allí indicada.

Atendido lo expuesto, afirman que, una vez extinguido el contrato colectivo suscrito por la empresa y el sindicato que representan, el empleador debió incorporar en el contrato individual de la trabajadora que motiva la consulta las referidas cláusulas del contrato colectivo, toda vez que, a mayor abundamiento, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 7° del Código del Trabajo, el contenido esencial del contrato de trabajo lo constituyen la prestación de servicios bajo subordinación y dependencia y el pago de una remuneración por dicha prestación.

Por tanto, solicitan a este Servicio un pronunciamiento acerca de la obligación que recaería en la empresa Laboratorio Internacional de Cosméticos S.A. de actualizar el contrato individual de la trabajadora en referencia, en el sentido indicado precedentemente.

Por su parte, el representante de la empresa empleadora, en respuesta a traslado de la presentación del Sindicato Interempresa de Trabajadores de la Industria, en adelante SIME, conferido por esta Repartición, en cumplimiento del principio de bilateralidad, señala que la trabajadora fue contratada por su representada con fecha 01.04.2013, para realizar labores de auxiliar de producción y envasado, como consta del contrato de trabajo respectivo.

Agrega que, con fecha de 16.11.2016, la empresa y el grupo de trabajadores afiliados al SIME, que prestan servicios para su representada, suscribieron un contrato colectivo por el período comprendido entre el 01.11.2016 hasta el 01.11.2018, siendo parte de la respectiva comisión negociadora la dirigente que recurre.

Corroboró lo expuesto por los requirentes acerca de las razones que impidieron llevar a efecto un nuevo proceso de negociación colectiva, esta vez con el sindicato que aquellos representan.

En cuanto a la ultraactividad del instrumento colectivo objeto de la consulta, destaca que la empresa reconoce la aplicación del citado artículo 325 a los beneficios allí convenidos, siempre que puedan ejercerse individualmente y resulten aplicables al trabajador respectivo y, por tanto, corresponde, en su opinión, analizar las siguientes cláusulas objeto de la consulta, con la finalidad de verificar si se encuentran o no escrituradas de acuerdo con la ley:

1. Gratificación:

El contrato colectivo de trabajo establecía que la empresa pagará mensualmente a los trabajadores afectos una gratificación garantizada de 4,75 ingresos mínimos mensuales al año, la que se liquidará en conjunto con la remuneración mensual, en conformidad con lo prescrito en el artículo 50 del Código del Trabajo, en el mes de agosto de cada año.

A su turno, el contrato individual de la trabajadora en referencia estipula que la empresa pagará mensualmente una gratificación garantizada de 4.75 ingresos mínimos mensuales al año, la que se liquidará junto con la remuneración mensual, todo en conformidad con lo prescrito en el artículo 50 del Código del Trabajo.

Precisa al respecto que, atendidos los términos de dichas estipulaciones es posible observar que no existen diferencias sustanciales entre ambas, habiéndose elegido la modalidad de pago de gratificación prevista en el artículo 50 del citado código. Por tanto, no cabe, en su opinión, obligación alguna de escrituración de aquella que pueda recaer en la empresa que representa.

2. Permisos:

La cláusula contractual respectiva estipula: *«La empresa otorgará permiso a los trabajadores que lo soliciten a través del formulario «Solicitud de Permiso» con una antelación de un día hábil. El trabajador compensará el día solicitado en conformidad al mecanismo establecido en el artículo 35 bis del Código del Trabajo, con cargo a los días de vacaciones o sin goce de sueldo. El permiso debe ser autorizado por la Gerencia de Área respectiva o Gerencia General. La Empresa podrá rechazar la solicitud si, en un mismo día, estas fuesen de más de 2 trabajadores socios del Sindicato SIME. El tiempo de aviso es para cumplir con el objetivo de poder organizar la producción de la Empresa».*

Por su parte, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, indica en su artículo 61, en lo pertinente:

«La empresa podrá otorgar permiso a los trabajadores que lo soliciten a través del formulario «Solicitud de Permiso» con una antelación de 4 días hábiles y con un límite de un permiso en el mes por trabajador. El tiempo de aviso es para cumplir con el objetivo de poder organizar la producción de la Empresa.

«El permiso debe ser autorizado por la Gerencia de Área respectiva o Gerencia General, el que se otorgará solo si las necesidades de funcionamiento de la Empresa así lo permiten. De lo contrario se deberá coordinar una nueva fecha para su otorgamiento. Con todo, el día de permiso se deberá compensar y/o descontar con cargo a los días de vacaciones o mediante el otorgamiento de un permiso sin goce de remuneración».

Hace presente al respecto que, de la lectura de las normas antes transcritas es posible concluir que, en lo sustancial, la materia se encuentra regulada en el citado reglamento interno, que es parte integrante del contrato individual de la trabajadora de que se trata y, por tanto, en su opinión, no resulta exigible su escrituración en el contrato individual.

3. Sobre el beneficio de colación, el referido contrato colectivo estipula:

«La Empresa mantendrá el servicio de colación que existe actualmente para todos los Trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, cuya duración será de 40 minutos. Todos los trabajadores tendrán acceso a desayuno. Respecto de los Trabajadores que se desempeñen en las Áreas de Fabricación y Clorados el desayuno incluirá adicionalmente un vaso de leche que se otorgará a las 10:00 horas. Los trabajadores deberán estar en sus respectivos puestos con sus ropas de trabajo, a más tardar, a 10 minutos de iniciada la jornada diaria de trabajo».

A su vez, el contrato individual prevé: *«La jornada de trabajo será de 45 horas semanales, de lunes a sábado, con 30 minutos destinados para colación en diferentes turnos cumpliendo con las necesidades de la Empresa [...]».*

Manifiesta al respecto que, del contraste de ambos instrumentos se puede indicar que, si bien, en principio, no se habría escriturado el beneficio del vaso de leche a las 10:00 horas, lo cierto es que solo tienen derecho a dicha regalía los trabajadores que prestan servicios en las áreas de fabricación y clorados, cuyo no es el caso de la recurrente, que se desempeña en un área diversa, a cargo del control de calidad, de forma tal que dicha estipulación no le resulta aplicable.

Informa igualmente que, con fecha 03.10.2023, dejó constancia ante esta Dirección de la presentación del anexo de contrato individual que efectuó nuevamente a la trabajadora Sra. [REDACTED] para su firma, por cambio de cargo a control de calidad en línea, quien nuevamente se negó a firmarlo, por cuanto, según señaló, ostentaba ese cargo desde el año 2014, todo lo cual consta en el comprobante de constancia laboral para empleadores extendido por la Dirección del Trabajo, a través del cual, se informa al aludido representante que el documento en que consta su declaración será enviado a la Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco, por corresponder su jurisdicción al domicilio de la empresa.

Sostiene, por otra parte, que, atendidas las funciones que cumple la trabajadora requirente, no resulta procedente, en los hechos, la aplicación a su

respecto de las estipulaciones mencionadas dado que, aquella hace uso actualmente de 45 minutos para colación.

4. En cuanto a la ropa de trabajo, las partes del contrato colectivo convinieron al respecto:

«La Empresa proporcionará «ropa de trabajo» a los trabajadores afectos al presente contrato que presten funciones en las Áreas de Producción (Envasado Fabricación), Mantención, Bodegas, Digitación, Adquisiciones, Control de Calidad y Servicios Generales. Se entregará la ropa de trabajo para la temporada de verano de cada año, a más tardar el 30 de septiembre y otro para la temporada de invierno, a más tardar el 30 de abril».

A su turno, el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, establece:

«La Empresa, en caso de proceder, y de acuerdo con las funciones del Trabajador, podrá proporcionar vestuarios de trabajo, según la periodicidad y composición de prendas que se precise para el desempeño de determinados cargos, a juicio exclusivo de la Empresa».

«Los vestuarios de trabajo serán en todo caso propiedad de la empresa, quedando prohibido por parte de los trabajadores su comercialización o entrega a terceros».

Aclara el representante empresarial que, en este caso, la materia se encuentra debidamente escriturada en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, de manera que, por ser parte integrante del contrato de trabajo respectivo, no cabe, en su opinión, su escrituración en los términos planteados.

El aludido representante concluye que, al tenor de los antecedentes acompañados y de aquellos que se encuentran en poder de esta Dirección, no resulta procedente, en su opinión, el pronunciamiento solicitado por el sindicato, por cuanto, las cláusulas cuya escrituración solicita han sido integradas en el contrato de trabajo respectivo, en tanto que la ultraactividad del contrato colectivo ha sido reconocida y plenamente aplicada en la empresa.

Sobre el particular, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 11 del Código del Trabajo, dispone:

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.

No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales. Sin embargo, aun en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.

A través de la disposición legal transcrita el legislador ha establecido, en primer término, la obligación de hacer constar por escrito, en el contrato individual de trabajo o en documento anexo, las modificaciones acordadas a su respecto por las partes, las que serán igualmente firmadas por estas últimas.

Asimismo, se colige del inciso final de dicho precepto que, las partes del contrato individual no están obligadas a modificar los contratos para consignar por

escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales, sin perjuicio de que, aun en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos a lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.

De este modo, la norma del artículo 11 en comento hace recaer en el empleador la obligación de actualizar a lo menos en forma anual los contratos de trabajo, incluyendo los aludidos reajustes, de lo cual se colige, que no resulta posible que aquel pueda sustraerse de tal exigencia sin incurrir en una infracción susceptible de sancionarse por esta Dirección.

De ello se sigue que, acorde con lo sostenido por esta Dirección mediante Dictamen N°959/16 de 15.02.2016, con el objeto de dar cumplimiento a dicho imperativo legal, el empleador deberá elaborar y firmar un documento que contenga la referida actualización del contrato individual respectivo, el cual deberá ponerse en conocimiento del trabajador, para su firma, mediante su envío al domicilio de este último, por carta certificada, o a su dirección electrónica, constituyendo, de esta forma, dicho anexo de contrato, un instrumento válido para acreditar ante los Servicios del Trabajo que se ha dado cumplimiento a la obligación prevista en la norma antes transcrita y comentada, aun cuando el trabajador se hubiere negado a suscribirlo.

En estas circunstancias es posible concluir que, con el objeto de dar cumplimiento a la obligación prevista en el inciso final del artículo 11 del Código del Trabajo, el empleador deberá elaborar y firmar un documento que consigne la actualización del contrato individual por efecto de la aplicación del reajuste anual del sueldo base, el cual deberá ponerse en conocimiento del trabajador para su firma, mediante su envío al domicilio de este último, por carta certificada o a su dirección electrónica, constituyendo, de esta forma, dicho anexo de contrato, un instrumento válido para acreditar ante los Servicios del Trabajo la observancia de la exigencia impuesta por la citada disposición legal, aun cuando el respectivo trabajador se hubiere negado a suscribirlo.

Precisado lo anterior corresponde dar respuesta al requerimiento formulado por el sindicato requirente con el objeto de que esta Dirección se pronuncie acerca de la obligación que recaería en el empleador, de incorporar expresamente al contrato individual de los trabajadores afiliados al SIME, que en su oportunidad negociaron como grupo con la empresa de que se trata y suscribieron un contrato colectivo que se extinguió, algunas de las cláusulas allí contenidas.

Sobre el particular cabe recurrir a la norma del artículo 325 del Código del Trabajo, que establece:

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.

De la disposición legal antes transcrita es posible desprender, en lo que interesa, que, una vez extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas pasarán a integrar los contratos individuales de los trabajadores afectos. La conclusión anotada precedentemente guarda armonía con la doctrina de este Servicio contenida, entre otros pronunciamientos, en los Dictámenes N°5298/122 de

06.11.2017 y N°1064/22, de 23.02.2018, respectivamente y en el Ordinario N°1998 de 24.04.2018.

Lo anterior permite, a su vez, sostener que, la norma del artículo 325 antes transcrito y comentado resulta aplicable al grupo de trabajadores afiliados al sindicato interempresa requirente, que negoció colectivamente con la empresa Laboratorio Internacional de Cosméticos S.A., suscribiendo un contrato colectivo que rigió por el período comprendido entre el 01.11.2016 y el 01.11.2018.

Así lo ha entendido, por lo demás, el representante del empleador, en tanto sostiene en su respuesta a traslado conferido por este Servicio que ha seguido otorgando los beneficios estipulados en dicho contrato colectivo, con excepción de aquellos que solo pueden ejercerse colectivamente.

Por último, en cuanto a la obligación de escriturar dichos beneficios alegada por el sindicato requirente, por efecto de la señalada ultraactividad de los instrumentos colectivos dispuesta en el precepto antes transcrito y comentado, señalando al respecto que debieron incorporarse expresamente al contrato individual de los trabajadores respectivos las cláusulas sobre gratificación, permisos, colación y ropa de trabajo pactadas en el contrato colectivo extinguido, corresponde informar lo siguiente:

Acorde con la jurisprudencia de este Servicio, contenida en el Dictamen 318/5 de 20.01.2001, recaída en el precepto del artículo 348 inciso segundo del Código del Trabajo y recogida en similares términos en el artículo 325 del mismo código, incorporado por la Ley 20.940, una vez extinguido un contrato colectivo, todos los derechos y obligaciones allí contenidos pasaron a formar parte integrante de los contratos individuales de los trabajadores regidos por dicho instrumento, efecto que se produce de pleno derecho, vale decir, por el solo ministerio de la ley, sin necesidad de que las partes lo acuerden en documento alguno y siempre que no negocien colectivamente en la oportunidad señalada en la ley.

A través del citado dictamen esta Repartición sostuvo igualmente que, de la citada disposición legal se infiere que, se exceptúan de esta regla aquellas cláusulas que se refieren a reajustabilidad pactada, tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero y aquellos que involucran derechos y obligaciones que solo pueden ejercerse o cumplirse en forma colectiva. En virtud de lo dispuesto en el artículo 325 incorporado por la citada Ley N°20.940, corresponde exceptuar igualmente, los incrementos reales pactados y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

Lo expuesto precedentemente permite concluir que, los trabajadores afectos en su oportunidad al contrato colectivo suscrito por el período comprendido entre el 01.11.2016 y el 01.11.2018, por la empresa Laboratorio Internacional de Cosméticos S.A. y el grupo de trabajadores de la empresa afiliados al Sindicato Interempresa de Trabajadores Metalúrgicos de la Construcción, de la Comunicación, Energía, Servicios y Actividades Conexas, SIME, tienen incorporados en sus contratos individuales, por el solo ministerio de la ley y sin que se requiera su escrituración, las cláusulas sobre gratificación, permisos, colación y ropa de trabajo, pactadas en el referido instrumento colectivo.

Por consiguiente, en mérito de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

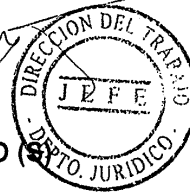
1. Con el objeto de dar cumplimiento a la obligación prevista en el inciso final del artículo 11 del Código del Trabajo, el empleador debe elaborar y firmar un

documento que consigne la actualización del contrato individual por efecto de la aplicación del reajuste anual del sueldo base, el cual deberá ponerse en conocimiento del trabajador para su firma, mediante su envío al domicilio de este último por carta certificada o a su dirección electrónica, constituyendo, de esta forma, dicho anexo de contrato, un instrumento válido para acreditar ante los Servicios del Trabajo la observancia de la exigencia impuesta por la citada disposición legal, aun cuando el respectivo trabajador se hubiere negado a suscribirlo.

2. Los trabajadores afectos en su oportunidad al contrato colectivo celebrado por el período comprendido entre el 01.11.2016 y el 01.11.2018, por la empresa Laboratorio Internacional de Cosméticos S.A. y el grupo de trabajadores de la empresa afiliados al Sindicato Interempresa de Trabajadores Metalúrgicos de la Construcción, de la Comunicación, Energía, Servicios y Actividades Conexas, SIME, tienen incorporadas en sus contratos individuales, por el solo ministerio de la ley y sin que se requiera su escrituración, las cláusulas sobre gratificación, permisos, colación y ropa de trabajo, pactadas en el referido instrumento colectivo.

Saluda atentamente a Ud.,


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




MGC/MPK

Distribución

-Jurídico

-Partes

-Control

C/c Sr. 

Representante Laboratorio Internacional de Cosméticos S.A.



