



DEPARTAMENTO JURÍDICO

Unidad de Dictámenes e

Informes en Derecho

E232340/2025

207

ORDINARIO N° _____/

MATERIA:

Instrumento colectivo; ultraactividad. Procedencia.

RESUMEN:

Los trabajadores de la empresa Pontificia Universidad Católica de Chile, afectados en su oportunidad al contrato colectivo celebrado por el período comprendido entre el 12.07.2022 y el 30.06.2025, por su empleadora y el Sindicato Interempresas Salud UC, tienen incorporadas en sus contratos individuales, por el solo ministerio de la ley, las bonificaciones por concepto de estudios y capacitación, contempladas en dicho instrumento en la cláusula 12.7 letras e), j) y k); las cláusulas 17.3; 17.6 y 17.7, sobre indemnización por años de servicio por retiro voluntario y por término del contrato de trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 161 del código del ramo, así como las cláusulas 22 y 23, sobre bonificaciones por atención médica y dental. Ello por haber operado a su respecto la ultraactividad de dicho instrumento colectivo luego de su extinción, en los términos previstos en el artículo 325 del Código del Trabajo, toda vez que los referidos beneficios no son de aquellos que contienen derechos que solo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 11.02.2026, de jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Respuesta de 12.09.2025, de directora de Personas P. Universidad Católica de Chile.
- 3) Ordinario N°568 de 25.08.2025, de jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4) Oficio Ordinario N°1301-41409/2025 de 11.08.2025, de Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.
- 5) Presentación de 11.08.2025, de Sindicato Interempresas Salud UC.

09 MAR 2026

SANTIAGO,

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

**A: DIRECTORIO SINDICATO INTEREMPRESAS
SALUD UC**

SANTIAGO

Mediante presentación citada en el antecedente 5), requieren un pronunciamiento de esta Dirección destinado a aclarar si los beneficios allí transcritos, convenidos en el contrato colectivo suscrito por el sindicato que dirigen y la empresa Pontificia Universidad Católica de Chile, en representación de los afiliados a su organización que prestan servicios a la referida empresa, pasaron a integrar sus contratos individuales a partir del 01.07.2025, fecha esta última de extinción del referido instrumento.

Aclaran que dicho contrato colectivo fue suscrito por las referidas partes con fecha 12.07.2022, por el período de 3 años, de forma tal que rigió hasta el 30.06.2025. Asimismo, señalan que, con fecha 16.05.2025, presentaron un nuevo proyecto de contrato colectivo a la empleadora, el que fue impugnado por esta, por no contar con el quórum exigido por la ley a los sindicatos interempresa para negociar colectivamente, reclamación que estuvo a cargo del Inspector Provincial del Trabajo de Santiago, quien, mediante Resolución N°13 de 16.06.2025, sostuvo que su organización no dio cumplimiento a dicho quórum establecido en el artículo 364 del Código del Trabajo y por tanto, no podía seguir su curso el proceso de negociación colectiva.

Sostienen al respecto que, atendida la imposibilidad de seguir adelante con dicho proceso, llegada la fecha de vencimiento del contrato colectivo en referencia, sus cláusulas habrían pasado a formar parte de los contratos individuales de los trabajadores afectos al referido instrumento; sin embargo, advierten que existen ciertos beneficios allí convenidos que, por falta de claridad sobre su naturaleza individual o colectiva, no tienen certeza acerca de haberse producido a su respecto el aludido efecto.

Entre dichos beneficios se encuentran las bonificaciones por estudios y capacitación, contempladas en la cláusula 12.7, letras e, j y k y en las cláusulas 17.3; 17.6; 17.7; 22 y 23 del citado instrumento.

La cláusula 12.7 letra e. contempla el establecimiento de un fondo anual administrado en conjunto por el sindicato y la gerencia de Recursos Humanos de la empresa, destinado a otorgar un bono a cada trabajador que se encuentre cursando estudios. Conviene igualmente que, la nómina de los trabajadores beneficiados, así como el monto del «*respectivo beneficio individual*» será informado a la gerencia de Recursos Humanos por el sindicato.

Por otra parte, la letra i. de la convención recién citada prevé que, con fecha 01.07.2022 se establecerá un fondo de capacitación anual no acumulable de un año a otro, para financiar la asistencia a congresos, seminarios y capacitaciones para todos los trabajadores afectos al contrato colectivo.

Dicha cláusula contempla igualmente que los beneficiarios deberán preocuparse de coordinar que estas actividades sean compatibles con su sistema

de turnos, de tal forma que no afecten su asistencia al trabajo y ello no acarree un costo de reemplazo para la empleadora.

En cuanto a las postulaciones al beneficio de que se trata las partes pactaron que serán recibidas por el sindicato y presentadas a la subgerencia de capacitación para su pago con cargo a dicho fondo y que se concederá al sindicato la administración de esos fondos. Asimismo, que el beneficio se pagará luego de la entrega de los documentos de respaldo respectivos por parte de la referida organización sindical a la subgerencia de Capacitación de la empleadora.

Por su parte, la letra k. de la misma norma convencional estipula, en síntesis, que la empresa establecerá un fondo cuyo objetivo será financiar el arancel anual para los hijos de los trabajadores afectos a dicho contrato, que estudien una carrera en un Instituto de Educación Superior acreditado por el Estado, beneficio que es compatible con la beca anual de escolaridad pactada en la cláusula 23 del contrato colectivo. Agrega que, el fondo en referencia será igualmente administrado por el sindicato, quien informará a la gerencia de Recursos Humanos de la empresa acerca de los beneficiarios y de los montos respectivos para proceder a su pago al mes siguiente de presentada la documentación.

La cláusula 17.3 contempla una indemnización por años de servicio por retiro voluntario de trabajadores con más de 25 años de servicio continuos en la empresa, equivalente a un mes de remuneración por cada año trabajado o fracción igual o superior a seis meses.

Para tal efecto se dispondrá de un fondo máximo anual y el sindicato deberá hacer llegar la nómina a la gerencia de Recursos Humanos hasta agotar el fondo anual allí previsto para tal efecto.

Asimismo, la citada cláusula contempla la disposición de un fondo anual por el monto allí convenido para el pago de una indemnización aplicable a los trabajadores con más de 10 y menos de 25 años de servicios continuos en la empresa, que se retiren en forma voluntaria, previendo igualmente que el sindicato deberá hacer llegar la nómina correspondiente a la gerencia de Recursos Humanos, hasta agotar el referido monto.

A través de la cláusula 17.6 del instrumento, las partes convinieron un adelanto de indemnizaciones por años de servicio, que contempla similares disposiciones a aquellas a que se ha hecho referencia, en el sentido de que se pagarán en estricto orden de precedencia de inscripción en la gerencia de Recursos Humanos mediante carta que el sindicato remitirá para tal efecto, hasta agotar el referido monto.

A su turno, la cláusula 17.7 prevé que, en caso de ponerse término al contrato de un trabajador afecto, por la causal prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, se dispondrá igualmente de un fondo anual con cargo al cual se pagarán las diferencias de indemnización existentes entre el tope legal y la antigüedad laboral real pagada, hasta agotar el fondo anual allí previsto.

La convención recién citada estipula, asimismo, que, los montos anuales destinados a ese fondo podrán adelantarse, a requerimiento del sindicato, cuando sea necesario respecto de un caso en particular y acumularse de un año al siguiente hasta su extinción. Las partes advierten igualmente que, para obtener dicho beneficio se requerirá que el trabajador integre la nómina de afiliados a la organización al momento de la suscripción del contrato colectivo.

A su vez, la cláusula 22, que contempla beneficios de salud, establece la creación de un fondo anual desde el mes de julio y hasta junio del año siguiente, por la suma allí prevista, con el objeto de financiar las bonificaciones por prestaciones y beneficios que allí se indican, aplicables tanto al trabajador afecto como a su cónyuge o conviviente civil e hijos, acordando establecer de común acuerdo un plan de coberturas que regule los topes anuales por cada una de las prestaciones allí descritas.

Finalmente, la norma convencional signada con el número 23 prevé un fondo anual que cubrirá los gastos dentales en que incurrieren los trabajadores afectos y sus beneficiarios, el que será administrado por el sindicato en conjunto con el área de bienestar de la empresa, quienes determinarán las coberturas, beneficiarios y lugares de atención. Asimismo, el sindicato informará a la gerencia de Recursos Humanos las bonificaciones que corresponda efectuar por cada beneficiario.

Por su parte, la representante legal de la empresa Pontificia Universidad Católica de Chile, en respuesta al trámite de traslado de la presentación del sindicato requirente conferido por esta Dirección, ratifica, en primer lugar, que, con fecha 12.07.2022, su representada y el sindicato requirente celebraron un instrumento colectivo cuya vigencia expiraba el 30.06.2025.

Expresa que, con fecha 16.05.2025, el sindicato presentó un proyecto de contrato colectivo a su representada, el que fue respondido el 26.05.2025, oportunidad en que aquella se opuso a la posibilidad de llevar a efecto un proceso de negociación colectiva con la organización, por cuanto, esta no cumplía con los requisitos previstos en el artículo 364 del Código del Trabajo para iniciar uno de dichos procesos. Por su parte, el sindicato, formuló una objeción de legalidad ante la respectiva Inspección del Trabajo. A su turno, el Inspector Provincial del Trabajo de Santiago, mediante Resolución N°13 de 16.06.2025, resolvió rechazarla, declarando que la presentación del proyecto de contrato colectivo no cumplía con el quórum exigido por el citado artículo 364 a los sindicatos interempresa, respecto de los afiliados de una determinada empresa, para los efectos de negociar colectivamente.

Precisa que, el 26.06.2025, el sindicato interpuso un recurso de reposición, con el objeto de que se enmendara la citada resolución, el que fue rechazado mediante Resolución N°15 de 30.06.2025.

En atención a lo expuesto, afirma que, el instrumento en referencia finalizó su vigencia el 30.06.2025, lo cual no impidió que la organización sindical siguiera negociando con las restantes empresas del mismo rubro que mantenían vínculo laboral con sus socios y suscribiera sendos contratos colectivos.

Cita a continuación el artículo 325 del Código del Trabajo, que establece la ultraactividad de los instrumentos colectivos luego de su extinción y afirma que lo relevante para determinar si se ha producido dicho efecto es establecer si efectivamente se ha extinguido el instrumento en los términos dispuestos por la citada norma.

Es así como, según manifiesta, se hace necesario recurrir a lo señalado en el artículo 334 del citado Código, que contempla dos hipótesis de extinción: i) cuando el sindicato no presenta un proyecto de contrato colectivo y ii) cuando presenta un proyecto de contrato colectivo luego de vencido el plazo establecido por la ley, afirmando que el instrumento colectivo se extingue en estos dos únicos supuestos.

Señala igualmente que, tal criterio coincide con la jurisprudencia de esta Dirección, contenida, entre otros pronunciamientos, en el Dictamen N°5781/93 de 01.12.2016, a través del cual se sostuvo que, la ultraactividad a que alude el citado artículo 325 se produce cuando el sindicato no presenta el referido proyecto o lo hace en forma tardía, es decir, llegada la fecha de término del instrumento colectivo vigente se extinguen sus efectos y sus cláusulas pasan a formar parte integrante de los contratos individuales de los trabajadores respectivos, con las excepciones allí establecidas.

Destaca que lo anterior tiene importancia en la situación que se analiza, por cuanto, la organización requirente sí presentó un proyecto de contrato colectivo dentro del plazo legal, pero sin cumplir con los requisitos para negociar colectivamente, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 364 del Código del Trabajo.

De este modo, aun cuando no se compartiera el criterio expuesto sobre la materia en análisis, cree preciso aclarar que los beneficios señalados en la presentación del sindicato tampoco pueden mantener su vigencia, ya que se trata de derechos que solo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

Ello en primer lugar atendido que, según señala la aludida representante del empleador: *«...cuando la ley se refiere a los derechos que solo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente en el fondo está haciendo referencia a beneficios que un trabajador puede exigir sin intervención del sujeto negociador. Todo indica que, las cláusulas referidas en la presentación del Sindicato Interempresa solo pueden cumplirse mediante la intervención del propio sindicato ("sujeto negociador"), cuestión que enerva por sí sola la posibilidad de que estas cláusulas pasen a formar parte de los contratos individuales. El hecho que se constituya un fondo común, que el mismo sea administrado por el Sindicato, que los beneficiarios deban ser informados por la directiva, que existan cupos preestablecidos, entre otras varias exigencias, lo único que hace es ratificar que estos beneficios solo se pueden ejercer mediante la intervención del sujeto negociador».*

Expresa asimismo que, la mayoría de las cláusulas a las cuales hace referencia el sindicato en su presentación dicen relación con fondos anuales, es decir, para aplicar los beneficios se requiere formar parte de un fondo común. Por tanto, no se trata de derechos que prevean el otorgamiento de una suma de dinero fija asignada individualmente, sino de beneficios que contemplan un mecanismo de carácter colectivo destinado a atender necesidades compartidas por un grupo determinado, en este caso, de los socios del sindicato, de forma tal que se trata de la utilización por parte de la totalidad de los socios de la organización de los referidos beneficios, a través de un común ejercicio.

Por último, sostiene que, aun cuando se aceptara que, en la especie, sí procede la ultraactividad, lo cierto es que los beneficios convenidos en las cláusulas 12.7; 17.3; 17.6; 17.7; 22 y 23 del instrumento colectivo en estudio son de aquellos que solo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente y, por tanto, las cláusulas que los contienen no subsisten como integrantes de los contratos individuales de los trabajadores respectivos, en virtud de lo dispuesto en el citado artículo 325 del Código del Trabajo.

Al respecto cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 325 del Código del Trabajo 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 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 contrato colectivo suscrito por el período comprendido entre el 12.07.2022 y el 30.06.2025, por el Sindicato Interempresas Salud UC y la empresa Pontificia Universidad Católica de Chile, en representación de los socios de dicha organización sindical que prestaban servicios para la referida empleadora y, por tanto, el instrumento de que se trata debe tenerse por extinguido.

Ello si se tiene en consideración que, el proyecto de contrato colectivo presentado con fecha 16.05.2025 por el sindicato requirente, dando inicio con ello a un nuevo proceso de negociación colectiva reglada, fue objeto de una impugnación formulada por la empleadora, por no haber reunido dicho sindicato el quórum mínimo de afiliados a la organización sindical que laboraban para la aludida empleadora, previsto en el artículo 364 inciso segundo del Código del Trabajo —que remite para tal efecto a los señalados en el artículo 227 del mismo cuerpo legal—, la que fue acogida por el Inspector Provincial del Trabajo de Santiago, mediante Resolución N°13 de 16.06.2025, a través de la cual sostuvo que, la presentación del proyecto de contrato colectivo de los trabajadores no cumplió con el requisito del quórum a que se ha hecho referencia y, por tanto, el proceso de negociación colectiva no podía seguir su curso.

En nada altera lo expuesto la circunstancia alegada por la representante de la empleadora en su respuesta a traslado conferido por este Servicio, en cuanto a que, en la situación analizada, no se habría producido el efecto de ultraactividad previsto en el artículo 334 del citado Código, disposición legal que, a su juicio, contemplaría las únicas hipótesis de extinción de un instrumento colectivo, toda vez que, del epígrafe de la disposición legal recién citada se desprende inequívocamente que, lo que allí se establece es la extinción de un instrumento colectivo como consecuencia de la no presentación, o de la presentación tardía del proyecto de contrato colectivo.

En efecto, el citado artículo 334 prevé:

Consecuencias de la no presentación o presentación tardía del proyecto de contrato colectivo. Si el sindicato no presenta el proyecto de contrato colectivo o lo presenta luego de vencido el plazo, llegada la fecha de término del instrumento colectivo vigente se extinguirán sus efectos y sus cláusulas subsistirán como parte de los contratos individuales de los trabajadores afectos a él, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, el incremento real pactado, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

De este modo, atendidos los términos en que fue redactada la disposición legal recién transcrita, no es posible desprender que solo en los casos allí previstos deberá entenderse que el contrato colectivo se ha extinguido.

Confirma lo expuesto el hecho de que, en la situación en estudio, se ha producido igualmente la extinción de los efectos del contrato colectivo objeto del presente análisis, que da lugar a la ultraactividad de dicho instrumento, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 325 antes transcrito y comentado

Ello porque, en opinión de este Servicio, las causales de extinción de los efectos del contrato colectivo no pueden circunscribirse únicamente a las situaciones previstas en el citado artículo 334, que alude a la no presentación o presentación tardía del proyecto de contrato colectivo, como sostiene la empleadora, sino también a aquella ocurrida en la negociación colectiva en estudio, circunstancias todas ellas que deben reclamarse por el empleador en su respuesta a dicho proyecto, ante la Inspección del Trabajo respectiva, en la instancia de impugnaciones y reclamaciones que pueden efectuar las partes de la negociación colectiva con arreglo al procedimiento dispuesto para ello en los artículos 339 y 340 del Código del Trabajo, lo cual ocurrió en la especie, según ya se señalara.

Tal es así que, si bien el sindicato requirente habría presentado el proyecto en tiempo y forma, no contaba con el quórum previsto en el citado artículo 364 del Código del Trabajo para negociar colectivamente por los afiliados que prestaban servicios para la empresa Pontificia Universidad Católica de Chile, a través de un procedimiento reglado, acorde con lo dispuesto en los artículos 327 y siguientes del mismo cuerpo legal, generándose igualmente, en los hechos, un impedimento legal para seguir adelante con el proceso de negociación colectiva, según se desprende de la conclusión a que arriba el Inspector del Trabajo en la citada Resolución N°13 de 16.06.2025, cuyo apartado 1 de su parte resolutive, dispone: *«Se rechaza la reclamación de legalidad indicada en la letra a) del considerando N°3 anterior, conforme a lo indicado en los N°6 al 19 y **SE DECLARA** que la presentación del proyecto de contrato colectivo de los trabajadores no cumple con el requisito del quórum establecido en el artículo 364 del Código del Trabajo, no pudiendo seguir su curso el presente proceso de negociación colectiva».*

A mayor abundamiento, la doctrina de este Servicio sobre la materia se encuentra contenida, entre otros pronunciamientos, en el Dictamen N°2919/165 de 04.09.2002, reiterada mediante Ordinario N°669, de 19.02.2019, con arreglo a los cuales, del tenor literal de la norma en análisis se desprende que, una vez extinguido el instrumento colectivo, todas las cláusulas allí contenidas subsisten como integrantes de los contratos individuales de los trabajadores que fueron parte del primero, efecto que se produce de pleno derecho, con las excepciones previstas en el artículo 325 en referencia.

En tal sentido se pronunció, por lo demás, esta Dirección, mediante Ordinario N°438 de 24.06.2025, respecto de una situación similar a aquella objeto del presente análisis, que dice relación con un sindicato interempresa que no dio cumplimiento al quórum exigido por la ley para negociar colectivamente, reconociendo el empleador el efecto de ultraactividad de las cláusulas de dicho instrumento colectivo por haberse extinguido, con las excepciones previstas por la ley, actuación que fue ratificada por este Servicio, por resultar, a su juicio, jurídicamente procedente.

En efecto, acorde con lo establecido en el citado artículo 325, los beneficios que constituyen una excepción al principio de subsistencia en el contrato individual allí previsto son los siguientes: las estipulaciones relativas 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 únicamente pueden ejercerse o cumplirse colectivamente, además de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

Lo expuesto permite sostener que, en la especie, las cláusulas que contemplan los beneficios en estudio, sometidas a pronunciamiento de esta Dirección por el sindicato requirente, han pasado a formar parte del contrato individual de los trabajadores afectos al contrato colectivo que se extinguió en virtud de lo declarado mediante resolución del Inspector del Trabajo respectivo, en respuesta a la reclamación de legalidad planteada por el sindicato requirente, por cuanto no son de aquellas exceptuadas de la ultraactividad a que se refiere el artículo 325 en estudio.

En nada altera la conclusión anterior lo sostenido por la representante de la empleadora, en cuanto que, algunos de los señalados beneficios serían de aquellos que solo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente y, por tanto, con arreglo a la ley, las cláusulas que los contemplan no subsistirían como integrantes de los contratos individuales de los trabajadores respectivos.

Ello, a su juicio, en atención a que, para aplicar los beneficios allí pactados se requiere formar parte de un fondo común. Por tanto, afirma que no se trataría de derechos que prevean el otorgamiento de una suma de dinero fija asignada individualmente, sino de beneficios que contemplan un mecanismo de carácter colectivo destinado a atender necesidades compartidas por un grupo determinado, en este caso, de los socios del sindicato, de forma tal que se trataría de la utilización por parte de la totalidad de los socios de la organización de los referidos beneficios, a través de un común ejercicio.

Sobre esta materia corresponde recurrir a la jurisprudencia institucional contenida en el Dictamen 318/5 de 20.01.2001, recaída en el precepto del artículo 348 inciso segundo del Código del Trabajo, incorporado en similares términos en el artículo 325 del mismo cuerpo normativo, por la Ley N°20.940, doctrina que fue reiterada, por lo demás, mediante Ordinario N°4006 de 20.08.2019, en cuanto allí se sostiene que, una vez extinguido un instrumento 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 disposición legal en referencia se infiere que, se exceptúan de esta regla las cláusulas que se refieren a la 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. Asimismo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 325, antes transcrito y comentado, corresponde exceptuar, igualmente, los incrementos reales pactados y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

En relación con los beneficios de carácter colectivo a que se refiere la disposición legal citada en el párrafo anterior, mediante Ordinario N°4006 de 20.08.2019, sobre la base de lo expuesto en los Dictámenes N°2436/149 de 14.05.1983 y 1342/62 de 13.03.1997, esta Dirección, sostuvo lo siguiente: *«...deberá entenderse que un beneficio es de carácter colectivo cuando debe ser disfrutado o exigido por todos los dependientes a un mismo tiempo, sin que sea viable a ninguno de ellos demandar separadamente su cumplimiento, en un lugar y tiempo diverso del resto»*.

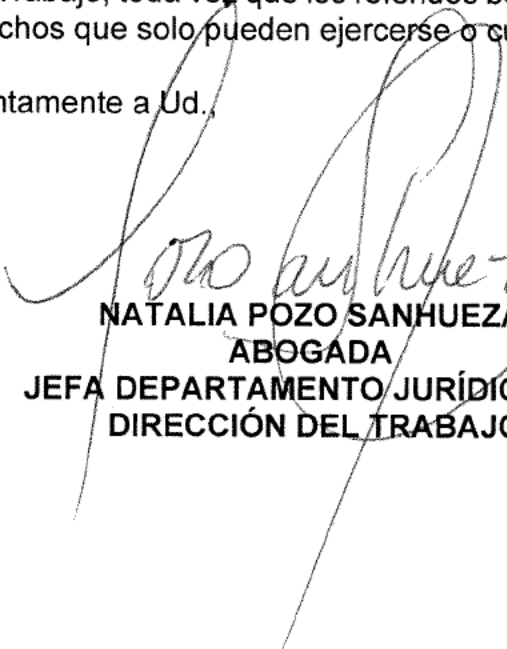
De este modo, acorde con la jurisprudencia institucional antes citada, es posible concluir que, contrariamente a lo expuesto por la representante de la

empresa, se entiende que un beneficio es de carácter colectivo cuando debe ser disfrutado o exigido por todos los trabajadores afectos a un mismo tiempo, sin que resulte procedente demandar separadamente su cumplimiento por alguno de ellos, en un lugar y tiempo diverso, como lo sería, por vía de ejemplo, una fiesta de celebración de Fiestas Patrias o Navidad, o un paseo a la playa.

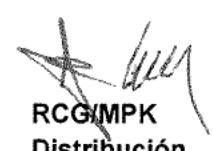
Lo anterior permite concluir que, los trabajadores afectos en su oportunidad al contrato colectivo celebrado con su empleadora, ya extinguido, tienen incorporadas en sus contratos individuales, por el solo ministerio de la ley, las cláusulas a que alude el sindicato requirente, por haber operado a su respecto la ultraactividad de dicho instrumento colectivo luego de su extinción, en los términos previstos en el artículo 325 del Código del Trabajo y porque dichos beneficios no son de aquellos que contienen derechos que solo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Uds. que, los trabajadores de la empresa Pontificia Universidad Católica de Chile, afectos en su oportunidad al contrato colectivo celebrado por el período comprendido entre el 12.07.2022 y el 30.06.2025, por su empleadora y el Sindicato Interempresas Salud UC, tienen incorporadas en sus contratos individuales, por el solo ministerio de la ley, las bonificaciones por concepto de estudios y capacitación, contempladas en dicho instrumento en la cláusula 12.7 letras e), j) y k); las cláusulas 17.3; 17.6 y 17.7, sobre indemnización por años de servicio por retiro voluntario y por término del contrato de trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 161 del código del ramo, así como las cláusulas 22 y 23, sobre bonificaciones por atención médica y dental. Ello por haber operado a su respecto la ultraactividad de dicho instrumento colectivo luego de su extinción, en los términos previstos en el artículo 325 del Código del Trabajo, toda vez que los referidos beneficios no son de aquellos que contienen derechos que solo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

Saluda atentamente a Ud.


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




RCG/MPK
Distribución

-Jurídico
-Partes
-Control

C/c Directora de Personas P. Universidad Católica de Chile.

