



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E189463(1975)2023

Jurídico

ORDINARIO N°: 312 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Trabajador no sindicalizado. Extensión de beneficios. Artículo 322 del Código del Trabajo.

RESUMEN:

1. La calificación de beneficios históricos de aquellos pactados en el contrato colectivo supone entender que los mismos fueron otorgados a los trabajadores no sindicalizados antes de la celebración del contrato colectivo y que el derecho a continuar percibiéndolos tiene su origen en un acuerdo expreso o tácito de cada trabajador con el empleador, o en políticas propias de la empresa o que han sido históricamente aplicadas a los trabajadores, pero no reconoce como origen de los mismos al contrato colectivo, como ocurre con la cláusula 26 del contrato colectivo, en la que se acuerda continuar otorgando los beneficios de escolaridad, aporte a perfeccionamiento y capacitación, y seguro de salud, según el contrato colectivo, cláusula cuyo contenido se opone a lo que se entiende por beneficio histórico.
2. Para determinar la existencia de hechos que podrían constituir una práctica antisindical se requiere de un proceso de investigación previa, por tanto, corresponde que usted presente la denuncia ante la Inspección del Trabajo respectiva.
3. La Dirección del Trabajo carece de facultades para resolver si una conducta determinada podría ser calificada o no como práctica antisindical o desleal en virtud de lo dispuesto en el inciso 4º del artículo 292 del Código del Trabajo, materia cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales de Justicia.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 29.04.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

- 2) Respuesta de 09.11.2023, de Colegio Nuestra Señora de Andacollo.
- 3) Ordinario N°1275 de 04.10.2023, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho(S).
- 4) Oficio Ordinario N°1301-28812 de 07.08.2023, de Inspector Provincial del Trabajo Santiago
- 5) Presentación de 28.07.2023, de Sindicato de Trabajadores del Colegio Nuestra Señora de Andacollo

SANTIAGO, 07 MAY 2025

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

**A: SINDICATO DE TRABAJADORES DEL COLEGIO NUESTRA
SEÑORA DE ANDACOLLO**

01 MAY 2025

Mediante presentación del antecedente 5) solicita que este Servicio se pronuncie si se ajusta a derecho la cláusula 26 del contrato colectivo vigente que califica de históricos a beneficios que solo se han regulado en el contrato colectivo y si corresponde que la empresa no cobre cuota sindical a los trabajadores no sindicalizados que perciben los montos antes señalados.

Asimismo, solicita se revise si la asignación de movilización, aguinaldos de fiestas patrias y navidad y bono semestral de jefatura de curso se encuentran pactados en los contratos individuales de los trabajadores no sindicalizados y en qué condiciones y se informe cuáles son los montos que se han pagado a los trabajadores no sindicalizados por dichos conceptos desde los años 2018 a la fecha y si estos corresponden a lo indicado en los contratos individuales de trabajo y/o el contrato colectivo puesto que con posterioridad a la negociación colectiva, el colegio habría aumentado sus montos por sobre lo establecido en dichos contratos al momento de la negociación.

Señala que sobre de dicha calificación, el empleador ha otorgado estos beneficios a trabajadores no sindicalizados quienes los perciben sin pagar la cuota sindical respectiva conforme lo exige el artículo 322 del Código del Trabajo.

Finalmente, solicita se informe si existen conductas constitutivas de prácticas antisindicales del empleador en el otorgamiento a los trabajadores no sindicalizados de los beneficios de escolaridad, aporte a perfeccionamiento y capacitación, bono compensatorio de sala cuna, asignación de movilización, aguinaldos de fiestas patrias y navidad y bono semestral de jefatura de curso.

Con el objeto de dar cumplimiento al Principio de Contradictoriedad de los Interesados, se confirió traslado al Colegio Nuestra Señora de Andacollo mediante Ordinario del antecedente 3), el que fue respondido en los siguientes términos:

Señala que se trata de una cuestión sobre interpretación y aplicación de una cláusula del contrato colectivo vigente, por lo que los peticionarios deben recurrir a los Tribunales de Justicia y no a la Inspección del Trabajo ya que la competencia para resolver este tipo de asuntos se encuentra radicada en Tribunales de Justicia de acuerdo a lo establecido en el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, al disponer que competen a los Juzgados del Trabajo conocer y resolver "las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral".

Agrega que las peticiones sobre beneficios anteriores al 28 de julio del año 2021 son improcedentes por aplicación del artículo 510 del Código del Trabajo. Adjunta copia del contrato colectivo de 18.08.2022, copia de comprobantes de pago de remuneraciones de [REDACTED] (09/2007 y 12/2007), de [REDACTED] (09/2008 y 12/2008), [REDACTED] (09/2007 y 12/2007), de [REDACTED] (09/2007, 12/2007 y 12/2008), [REDACTED] (09/2007 y 12/2007), [REDACTED] (09/2007 y 12/2007), Certificados de aprobación de cursos de [REDACTED] [REDACTED] (12/2010, 11/2005 y 06/2008) y contrato individual de trabajo de [REDACTED] [REDACTED]

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

Como cuestión previa, cabe precisar que por "beneficios históricos" se entiende aquellos beneficios, remuneraciones y condiciones de trabajo que el empleador ha otorgado de manera histórica y regular a sus trabajadores, ya sea por encontrarse éstos pactados en los contratos o anexos de contrato de trabajo, de manera expresa o tácita; en políticas corporativas; manuales de remuneraciones y beneficios, u otorgarse para dar efectivo cumplimiento a la normativa laboral o de seguridad social. En tales términos se ha pronunciado este Servicio en el Dictamen N°3826/31 de 20.07.2018, complementado por el Dictamen N°6178/043 de 10.12.2018.

En efecto, el citado pronunciamiento, precisa:

"(...) un beneficio histórico no deviene en colectivo por el hecho de que sea incorporado en un instrumento colectivo celebrado con posterioridad a su otorgamiento por parte del empleador, toda vez que tiene su origen en un acuerdo expreso o tácito de cada trabajador con el empleador, o en políticas propias de la empresa o que han sido históricamente aplicadas a los trabajadores, independientes de su condición sindical, cuestión que no muta en cuanto a su origen y naturaleza por el solo hecho que tal beneficio sea estipulado posteriormente en un instrumento colectivo."

De esta forma, aquellos beneficios pactados en los contratos individuales de trabajo de forma expresa o tácita de los trabajadores no sindicalizados con anterioridad a su incorporación al contrato colectivo, no priva a dichos trabajadores de su otorgamiento en los términos acordados en sus contratos individuales ni obliga a empleador a practicar el descuento de la cuota sindical.

Seguidamente el referido pronunciamiento, señala:

"En el evento que estos beneficios, remuneraciones y condiciones de trabajo históricos, hubiesen sido incrementados de manera real y efectiva, producto de una negociación colectiva posterior, únicamente dicho incremento se entenderá originado en el respectivo instrumento colectivo y, en consecuencia, objeto de una posible extensión de beneficios regulada en el artículo 322 del Código del Trabajo incorporado por la Ley N°20.940".

De esta manera, si los beneficios pactados expresa o tácitamente en los contratos individuales de los trabajadores no sindicalizados fueron con posterioridad a su otorgamiento incorporados en el contrato colectivo celebrado por la organización sindical con montos superiores a aquellos que estaban percibiendo los trabajadores no sindicalizados, para que el empleador pueda otorgar dicho incremento en las asignaciones que ya estaban percibiendo los trabajadores no sindicalizados antes de la incorporación de los mismos en el contrato colectivo, debe recurrir al procedimiento establecido en el artículo 322 del Código del Trabajo.

Así, al haberse originado dicho incremento en un proceso de negociación colectiva iniciado por una organización sindical no resulta posible calificar dicho incremento de beneficio histórico y por ese motivo para su entrega por parte del empleador a los trabajadores no sindicalizados se requiere de un acuerdo de extensión de beneficios.

Precisa el referido pronunciamiento que:

"(...) el sólo hecho de seguir otorgando el empleador los beneficios, remuneraciones y condiciones de trabajo históricos, y en los mismos montos y condiciones, no podrá interpretarse, en general como una práctica antisindical, al alero de lo dispuesto en el artículo 289 letra h) del Código de Trabajo, sin perjuicio de lo que en derecho puedan resolver los Tribunales Ordinarios de Justicia."

Ahora bien, cabe precisar que la calificación de "beneficios históricos" no se extiende a aquellos trabajadores que ingresaron a la empresa con posterioridad a la celebración del contrato colectivo como tampoco a aquellos que tenían relación laboral vigente con el empleador con anterioridad a la suscripción del instrumento colectivo y no recibían los beneficios pactados en el instrumento colectivo, lo anterior, por el hecho de no existir una entrega histórica y regular de los beneficios a los trabajadores no sindicalizados de forma previa a la suscripción del instrumento colectivo.

Así, para que los trabajadores sin afiliación puedan percibir los beneficios pactados en el contrato colectivo se requiere de un acuerdo de las partes, esto es, del empleador y de la organización sindical, parte del respectivo instrumento colectivo, como también de la aceptación de la extensión por parte de los trabajadores no sindicalizados, quienes deberán pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, en los términos que hayan fijado en el acuerdo.

Lo anterior, no es óbice para que el empleador y la organización sindical pacten en el instrumento colectivo aplicar sus estipulaciones a los futuros socios del Sindicato.

En efecto, el artículo 322 del Código del Trabajo, precepto que regula la figura de la extensión de beneficios, dispone:

"Aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo. La comunicación al empleador deberá realizarse por escrito al correo electrónico designado por este y enviarse copia de la misma a la Inspección del Trabajo.

Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá aplicar a todos los trabajadores de la empresa las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, siempre que dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo."

De la disposición legal transcrita se desprende que la ley permite a través de la figura de la extensión de beneficios que un trabajador no sindicalizado pueda acceder a los beneficios pactados en un instrumento colectivo en la medida que exista un acuerdo entre las partes, esto es, empleador y organización sindical, en orden a otorgar todos o algunos de los beneficios y que el trabajador no sindicalizado acepte dicha extensión y se obligue a pagar todo o parte del monto de la cuota ordinaria sindical, en los términos acordados por el empleador y la organización sindical.

En efecto, conforme lo señala la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida entre otros, en el Dictamen N° 303/1 de 18.01.2017, el objeto del acuerdo consiste en determinar:

"1.La aplicación, en todo o parte, de las estipulaciones pactadas.

2.Los trabajadores no vinculados al instrumento que podrán acceder a la extensión, en caso de aceptación por parte de estos, y

3. La proporción de la cuota ordinaria sindical que el beneficiario de dicho acuerdo debe pagar a la organización sindical que ha negociado el instrumento, en caso de aceptar dicha extensión."

A su vez, la propia norma establece los criterios que las partes deben observar al momento de establecer los objetos del acuerdo de extensión, en el sentido que estos deben ser objetivos, generales y no arbitrarios.

Seguidamente, de forma excepcional, la ley permite que el empleador pueda extender de forma unilateral la cláusula de reajuste de las remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, en la medida que dicho reajuste se hubiere establecido en la respuesta al proyecto de contrato colectivo.

Precisado lo anterior, se da respuesta a las consultas formuladas:

1. Con respecto a la primera pregunta, cabe señalar que la cláusula 26 del contrato colectivo de 18.08.2022, celebrado por el Sindicato de Trabajadores del Colegio Nuestra Señora de Andacollo y su empleadora, Colegio Nuestra Señora de Andacollo, estipula:

“Reconocimiento de beneficios anteriores a la firma de este contrato colectivo: Los trabajadores involucrados en esta negociación reconocen la existencia de derechos, remuneraciones y beneficios preexistentes u otorgados con anterioridad a este contrato colectivo, los cuales se otorgan a todo el personal del Colegio, o a integrantes del personal que no son parte de este contrato colectivo, conforme a lo establecido en sus contratos individuales de trabajo. Son derechos adquiridos de estos trabajadores.

Dichos derechos, remuneraciones y beneficios continuarán reconociéndose y otorgándose a los trabajadores que no son parte en este contrato colectivo, sin que dicho pago o entrega constituya una extensión de beneficios de éste, y son los siguientes:

- 1.- Bono de Colación, mediante descuento por planilla del 50% del costo del valor del casino por cada día trabajado cuando se hace uso efectivo del beneficio. Se exceptúa personal auxiliar que tendrá un beneficio del 100%.
- 2.- Movilización según cada contrato individual.
- 3.- Aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad.
- 4.- Beneficio de escolaridad conforme a contrato colectivo.
- 5.- Bono semestral de jefatura de curso según contratos individuales.
- 6.- Aporte a perfeccionamiento y capacitación según contrato colectivo.
- 7.- Seguro de salud; en la forma establecida en el contrato colectivo.
- 8.- Bono Compensatorio de sala cuna.
- 9.- Asignación de gastos de teletrabajo.”

De la cláusula convencional transcrita se desprende que las partes acordaron la existencia de beneficios, remuneraciones y derechos que se otorgaban con anterioridad a la celebración del contrato colectivo, sea a todo el personal del colegio o bien, a integrantes del personal que no son parte del contrato colectivo, lo anterior, de acuerdo a lo pactado en sus respectivos contratos individuales de trabajo.

Asimismo, se pactó que dichos beneficios, remuneraciones o derechos continuaran otorgándose a los trabajadores que no son parte del contrato colectivo sin que su otorgamiento constituya una extensión de beneficios.

Ahora bien, el hecho de calificar como históricos a aquellos beneficios pactados en el contrato colectivo supone entender que los mismos fueron otorgados

a los trabajadores antes de la celebración del contrato colectivo y que el derecho a continuar percibiéndolos tiene su origen en un acuerdo expreso o tácito de cada trabajador con el empleador, o en políticas propias de la empresa o que han sido históricamente aplicadas a los trabajadores, independientes de su condición sindical, hipótesis que no consideran como origen de los mismos, el contrato colectivo como ocurre con la cláusula 26 del contrato colectivo, en la que se acuerda continuar otorgando los beneficios de escolaridad, aporte a perfeccionamiento y capacitación y seguro de salud, según el contrato colectivo, cláusula cuyo contenido se opone a lo que se entiende por beneficio histórico y por ello, para que el empleador pueda otorgar dichos beneficios debe dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo.

En efecto, tratándose de los beneficios de escolaridad, aporte al perfeccionamiento y capacitación y, seguro de salud, se observa que estos fueron pactados en los contratos colectivos celebrados por las partes.

El primero de ellos, consiste en exonerar del pago de la escolaridad a excepción de la matrícula, a los socios del sindicato cuyos hijos estudien en el colegio. Este beneficio se pactó en el contrato colectivo de 28.07.2016, y luego, la cláusula se reprodujo en los contratos colectivos de 09.08.2018, 03.08.2020, 18.08.2022.

El segundo, se traduce en contribuir en un porcentaje al financiamiento del costo del curso de capacitación y perfeccionamiento que efectúen los trabajadores. Este beneficio se pactó en el contrato colectivo de 03.08.2011, cláusula 8, por la que el colegio se obligaba a aportar hasta el 100% del valor de los cursos de capacitación y perfeccionamiento de los trabajadores siempre que se cumplieran determinados requisitos; luego en el contrato colectivo celebrado de 08.07.2014, las partes acordaron que el empleador aportara desde el 50% hasta el 100% del valor de los cursos de capacitación y perfeccionamiento de los trabajadores siempre que se cumplieran los requisitos establecidos en la cláusula, beneficio que se mantuvo en los contratos colectivos de 28.07.2016, 09.08.2018, 03.08.2020, 18.08.2022.

Tratándose del bono compensatorio de sala cuna, este beneficio se pactó en el contrato colectivo de 18.08.2022, por un monto de \$ 260.000. El pago del bono procedía cuando el menor de no pudiese asistir a una sala cuna por una enfermedad acreditada por médico o en los casos de incompatibilidad del horario de funcionamiento del jardín con la jornada de trabajo de la madre trabajadora o por inexistencia o cierre temporal de la sala cuna.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, cabe precisar que la validez nulidad de una estipulación contractual, como la transcrita, constituye una materia que debe ser resuelta por los Tribunales de Justicia. En tal sentido se ha pronunciado este Servicio en los Dictámenes N°3761/183, de 09.10.2001 y N°1781/71, de 21.03.93, según la cual, la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la validez de una cláusula contemplada en un instrumento colectivo, por tratarse de una materia que en conformidad al artículo 1681 y siguientes del Código Civil, corresponde conocer en forma privativa a los Tribunales de Justicia.

2. Con relación a la solicitud de revisión de las asignaciones de movilización, aguinaldos de fiestas patrias y navidad, y bono semestral de jefatura de curso, con el objeto de verificar si estas se han pactado en los contratos individuales de trabajo de los trabajadores no sindicalizados, las condiciones del acuerdo, los montos que se han pagado, si estos corresponden a lo indicado en los contratos individuales de trabajo y/o el contrato colectivo, considerando que con posterioridad a la negociación colectiva, el colegio habría aumentado sus montos por sobre lo establecido en dichos contratos al momento de la negociación, corresponde que usted presente su denuncia ante la Inspección del Trabajo respectiva, con el objeto que esta investigue y determine si los hechos descritos pueden ser constitutivos de prácticas antisindicales y de estimar esta última que existen indicios, los denuncie al tribunal competente de acuerdo al procedimiento de Tutela Laboral.

3. Con respecto a la tercera pregunta, el artículo 292 en sus incisos 4° y 5° del Código del Trabajo, establece:

"El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, Libro V, del presente Código.

La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, de los cuales tome conocimiento."

De la disposición legal transcrita se desprende que la competencia para calificar si una determinada conducta es o no constitutiva de una práctica antisindical o desleal, se encuentra radicada en los Tribunales de Justicia, lo anterior, sin perjuicio de las atribuciones de que está dotado este Servicio para denunciar al tribunal competente aquellos hechos que estime puedan ser constitutivos de alguna conducta de práctica antisindical o desleal.

Asimismo, el precepto establece que se aplicará el procedimiento de Tutela Laboral contemplado entre los artículos 485 y 495, que, al efecto, imponen a este Servicio la obligación de acompañar junto a la denuncia, el respectivo Informe de Fiscalización.

Sobre la materia, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida entre otros, en el Dictamen Ord. Nro.0999/0027 de 02.03.2017, señala:

"La calificación de una conducta como constitutiva de practica antisindical es una atribución exclusiva de los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de la intervención de la Inspección del Trabajo respectiva, la que deberá denunciar al Tribunal competente los hechos que estimen antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento, debiendo acompañar a dicha denuncia, el informe de fiscalización correspondiente, quedando facultado, además este Servicio para hacerse parte en el juicio entablado por esta causa."

De esta forma, la calificación sobre si una determinada conducta del empleador puede ser o no constitutiva de una práctica antisindical es una materia cuya competencia se encuentra radicada en los Tribunales de Justicia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada, y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que:


1. La calificación de beneficios históricos de aquellos pactados en el contrato colectivo supone entender que los mismos fueron otorgados a los trabajadores no sindicalizados antes de la celebración del contrato colectivo y que el derecho a continuar percibiéndolos tiene su origen en un acuerdo expreso o tácito de cada trabajador con el empleador, o en políticas propias de la empresa o que han sido históricamente aplicadas a los trabajadores, pero no reconoce como origen de los mismos al contrato colectivo, como ocurre con la cláusula 26 del contrato colectivo, en la que se acuerda continuar otorgando los beneficios de escolaridad, aporte a perfeccionamiento y capacitación, y seguro de salud, según el contrato colectivo, cláusula cuyo contenido se opone a lo que se entiende por beneficio histórico.

2. Para determinar la existencia de hechos que podrían constituir una práctica antisindical se requiere de un proceso de investigación previa, por tanto, corresponde que usted presente la denuncia ante la Inspección del Trabajo respectiva.

3. La Dirección del Trabajo carece de facultades para resolver si una conducta determinada podría ser calificada o no como práctica antisindical o desleal en virtud de lo dispuesto en el inciso 4º del artículo 292 del Código del Trabajo, materia cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales de Justicia.


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




MGC/CAS
Distribución
- Jurídico
- Partes
- Control