

**DEPARTAMENTO JURÍDICO**

Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.317277(1962)2024
(2032)2024

439

ORDINARIO N° _____ /

MATERIA:

Instrumento colectivo. Reemplazo de cláusulas contrato individual.

Materia laboral controvertida. Dirección del Trabajo. Competencia.

RESUMEN:

1. En virtud del efecto de automaticidad atribuible a los instrumentos colectivos, previsto en el artículo 311 inciso segundo del Código del Trabajo, sus cláusulas reemplazarán, en lo pertinente, a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores afectos a aquellos.
2. Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las disposiciones laborales o derivadas de la interpretación de los contratos individuales o colectivos de trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 07.06.2025 y 11.06.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Respuesta de 19.12.2024, de representante empresa Alianza Seguridad Ltda.
- 3) Ordinario N°848 de 10.12.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (s).
- 4) Ordinario N°773 de 19.11.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (s).
- 5) Presentación recibida el 14.11.2024, de Sindicato Interempresa de Trabajadores de Seguridad y Servicios X Force.

SANTIAGO,

24 JUN 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**A: DIRECTORIO SINDICATO INTEREMPRESA
DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD Y SERVICIOS X FORCE**

Mediante presentación citada en el antecedente 5) requieren un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la merma de remuneraciones que ha supuesto para los trabajadores afectos al convenio colectivo suscrito por el sindicato interempresa que

representan, y la empresa Alianza Seguridad Ltda. el «bono instalación» pactado en el artículo décimo noveno de dicho instrumento, ascendente a \$40.000 mensuales, toda vez que, los referidos trabajadores tenían convenido en sus contratos individuales una suma superior por tal concepto.

Agregan que lo expuesto constituye igualmente un desincentivo para la afiliación de trabajadores a su organización, si se tiene presente que estos pasarán a regirse por el instrumento colectivo en comento y, por tanto, percibirían por concepto del referido bono instalación una suma muy inferior a aquella pactada en sus contratos individuales, que fluctúa entre \$119.000 y \$262.000.

Por otra parte, en cumplimiento del principio de bilateralidad, este Servicio confirió traslado de la presentación a la empleadora, cuyo representante para estos efectos expuso, en lo que interesa, que, si bien los trabajadores sin afiliación sindical tienen pactado en sus contratos individuales un bono similar a aquel objeto de la presentación del sindicato, denominado igualmente «bono instalación», su pago exige el cumplimiento de ciertos requisitos, contrariamente a aquel pactado en el convenio colectivo, por un monto fijo, el cual fue suscrito voluntariamente por las partes de la negociación.

Sostiene igualmente que, al haberse suscrito en su artículo trigésimo segundo el ámbito de aplicación de dicho instrumento ha quedado sin efecto la estructura de remuneraciones convenida en los contratos individuales de los trabajadores de que se trata; ello por aplicación del artículo 310 del Código del Trabajo, según el cual los trabajadores se regirán por el instrumento colectivo suscrito entre su empleador y la organización sindical a la que se encuentren afiliados, mientras este se encuentre vigente, accediendo a los beneficios allí contemplados.

Precisa que, acorde con lo antes expresado, las estipulaciones de un instrumento colectivo reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de trabajo, pudiendo ser modificadas por mutuo acuerdo entre el empleador y las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito.

Indica que, en la práctica, la organización sindical informa a su representada acerca de los trabajadores afectos a un contrato indefinido que se han afiliado al sindicato requirente y la empresa, por su parte, procede a modificar la estructura de remuneraciones pactada individualmente por dichos trabajadores afectos al citado instrumento, por aquella acordada en este último.

Expresa, por último, que, si el sindicato suscribió un convenio colectivo en representación de sus trabajadores, el efecto normativo de ese instrumento se traduce en ajustar a las condiciones comunes de trabajo y remuneración allí establecidas, los contratos individuales de trabajo de aquellos, haciendo presente que, el convenio colectivo contiene una cláusula de extensión de beneficios para los nuevos socios del sindicato que cuenten con contrato indefinido, establecida en su artículo trigésimo primero.

Acerca de lo sostenido por el sindicato recurrente en cuanto a que la reducción del bono de instalación perjudica a los trabajadores que deseen afiliarse al sindicato, el representante de la empresa señala que ello no es efectivo, toda vez que los afiliados al sindicato contaría con una remuneración mejor, si se tiene presente, además, que, desde que se suscribió el convenio colectivo en comento, el sindicato requirente cuenta con más de 500 socios en la empresa, circunstancia que acredita que los trabajadores de que se trata no han visto disminuida su remuneración por el hecho de haberse afiliado al sindicato. Agrega que, si así fuese, dicha organización habría podido interponer una denuncia de prácticas antisindicales en contra de su representada, lo cual no ha ocurrido hasta la fecha.

Hace presente el derecho a la libre afiliación y vinculación con el instrumento colectivo contenido en el artículo 323 del Código del Trabajo.

Concluye señalando que el efecto normativo del instrumento colectivo consiste en que los contratos individuales vigentes y futuros de los trabajadores afectos a aquel, deberán ajustarse a las condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones previstas en dicho instrumento.

Al respecto Cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

La mencionada norma convencional estipula:

Artículo Décimo Noveno
BONO INSTALACIÓN

A contar del 02 de mayo del año 2024 la Empresa pagará a cada trabajador un bono de instalación ascendiente a \$40.000 (Cuarenta mil pesos brutos) donde se desempeñe como guardia de seguridad y/o C.C.T.V.

El cambio de instalación no significará que el trabajador deba perder su bono correspondiente.

Con respecto a lo planteado por ambas partes, cabe señalar que estas pactaron en el convenio colectivo materia del presente informe, un monto fijo por concepto del beneficio denominado «bono instalación» a favor de los trabajadores afectos a dicho instrumento, al igual que una cláusula que establece el ámbito de aplicación de ese instrumento, acerca de cuya procedencia difiere la organización sindical, por estimar que perjudica a los trabajadores afiliados al sindicato.

Lo anterior, por cuanto, dicho pacto ha implicado una disminución de las remuneraciones de los trabajadores afectos al citado convenio colectivo, toda vez que, los referidos trabajadores pactaron en sus contratos individuales una suma superior por tal concepto, además de constituir un desincentivo para la afiliación de trabajadores a su organización, en los términos a que se ha hecho referencia en párrafos precedentes.

Sobre el particular cabe hacer presente que, es posible afirmar, a título preliminar, que dichos trabajadores se rigen por sus contratos individuales y por el convenio colectivo en referencia.

Ello si se tiene presente que, el artículo 7º del Código del Trabajo, dispone:

Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Del precepto legal transscrito se infiere que el contrato de trabajo está constituido esencialmente por la prestación personal de servicios bajo subordinación y dependencia, a cambio de una remuneración.

Por su parte, el inciso primero del artículo 320 del mismo código, establece:

Instrumento colectivo. Instrumento colectivo es la convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, por un tiempo determinado, de conformidad a las reglas previstas en este Libro.

Del claro tenor de la norma precedentemente transcrita se infiere que el contrato colectivo está constituido por las estipulaciones que, en un proceso de negociación

colectiva, acuerden las partes con el fin de regular condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones, o de otros beneficios, en dinero o en especie, por un tiempo determinado.

El análisis conjunto de las normas que definen ambas especies de contrato de trabajo permite colegir que, para el nacimiento y subsistencia de un vínculo jurídico de carácter laboral es necesario que exista un contrato individual de trabajo vigente, lo cual es requisito *sine qua non* de las relaciones jurídicas reguladas por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias y cuya existencia se presume por la sola prestación de los servicios en los términos señalados en el primero de los preceptos legales citados.

Por ello, tal como se ha sostenido reiteradamente por esta Dirección, entre otros pronunciamientos, en los Dictámenes N°5029/236 de 10.08.1995 y N°6322/152 de 29.12.2017, como, asimismo, en el Ordinario N°1222 de 12.04.2021, no procede negociar colectivamente, ni establecer las estipulaciones que constituyen el contrato colectivo sin la vigencia de un contrato individual de trabajo. Más aún, la terminación del contrato individual acarrea la extinción del contrato colectivo respecto del trabajador afectado.

Por el contrario, no obsta a la existencia de la relación laboral la ausencia de un contrato colectivo, por cuanto se trata de una convención eventual, que requiere cumplir formalidades legales particulares y que, en todo caso, tiene vigencia limitada en el tiempo.

Acorde con lo manifestado, el inciso segundo del artículo 311 del Código del Trabajo, prevé:

Las estipulaciones de los instrumentos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos.

La norma precedente deja de manifiesto, según se analiza en los pronunciamientos jurídicos antes citados, que el instrumento colectivo no genera la extinción del contrato individual, sino el reemplazo, en lo pertinente, de sus estipulaciones sobre remuneraciones, condiciones de trabajo y de beneficios en dinero o en especie; vale decir, en todo aquello convenido expresamente en el instrumento colectivo.

De lo expuesto es posible sostener que, en la especie, de acuerdo con lo informado por las partes de la relación laboral y con lo previsto expresamente en el inciso primero del artículo trigésimo segundo del convenio colectivo en referencia, se habría producido el efecto de reemplazo previsto en el artículo 311 inciso segundo antes transcrita y comentado.

Ello si se tienen presente que, el inciso primero de la referida cláusula contractual estipula al respecto: «...*las partes declaran reconocer expresamente que, a partir del 02 de mayo de 2024, la estructura de remuneraciones de los trabajadores es únicamente la que se consigna en este instrumento colectivo para todos los fines correspondientes, declarando las partes que cualquier otra composición de remuneración existente a esta fecha se entiende extinguida, nula y de ningún valor [...]*».

En similar sentido, el inciso segundo de la citada disposición convencional prevé: «...*Los demás haberes que estuvieren pactados en contratos de trabajo suscritos con anterioridad quedan sin efecto a partir de la firma de este instrumento*».

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente y en atención a las divergencias suscitadas entre las partes de que se trata acerca de la materia en estudio, cumple con informar a Uds. que, el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, dispone:

Serán de competencia de los Juzgados del Trabajo:

- a) 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.

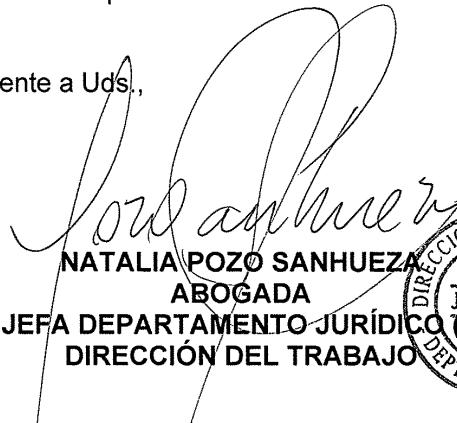
De la disposición legal transcrita se desprende que, serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se susciten entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos que detalla, como son aquellos originados de los contratos individuales y colectivos de trabajo, esto es, toda controversia o materia discutible entre las partes de la relación laboral, que exija un detenido estudio, prueba y ponderación para ser resuelta, previo desarrollo de un procedimiento establecido en la misma ley.

En mérito de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumple con informar a Uds. lo siguiente:

1. En virtud del efecto de automaticidad atribuible a los instrumentos colectivos, previsto en el artículo 311 inciso segundo del Código del Trabajo, sus cláusulas reemplazarán, en lo pertinente, a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores afectos a aquellos.

2. Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las disposiciones laborales o derivadas de la interpretación de los contratos individuales o colectivos de trabajo.

Saluda atentamente a Uds.,



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

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
JEFE
DEPARTAMENTO JURÍDICO
OFICINA DE PARTES

24 JUN 2025

Q. L.
MGC/MPK/CRL
Distribución

-Jurídico
-Partes
-Control
C/c Sra. [REDACTED]

Representante legal Alianza Seguridad Ltda.
[REDACTED]