



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E360677(236)2024-2025

ORDINARIO N°: 488 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Extensión de beneficios. Interpretación cláusula del convenio colectivo. Hechos controvertidos. Dirección del Trabajo. Competencia.

RESUMEN:

Este Servicio carece de competencia para pronunciarse sobre los alcances de la cláusula del convenio colectivo referida a la extensión de beneficios y respecto de la legalidad de la conducta del empleador respecto de la renuncia de los trabajadores a dicha extensión, dado que dicha materia no es susceptible de dilucidarse o esclarecerse por vía administrativa, al existir controversia entre las partes, cuya resolución requiere de prueba y su debida ponderación con sujeción al procedimiento establecido por la ley, todo lo cual debe verificarse ante el ente jurisdiccional competente.

ANTECEDENTE:

- 1) Instrucciones de 14.07.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Correo electrónico de 01.04.2025, de don [REDACTED], en representación de empresa Banco Itaú Chile S.A.
- 3) Correo electrónico de 01.04.2025, de abogada de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4) Presentación de 17.03.2025, de don [REDACTED], en representación de empresa Banco Itaú Chile S.A., recibida con fecha 31.03.2025.
- 5) Ord. N°105 de 24.02.2025 de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S), enviado mediante correo electrónico de fecha 05.03.2025.

6) Presentación de fecha 17.12.2024 de don [REDACTED]
[REDACTED] Presidente del Sindicato
Nacional de Trabajadores de empresa Banco
Itaú, recibida con fecha 13.02.2025.

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

17 JUL 2025

**A: SR. [REDACTED]
PRESIDENTE
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESA BANCO
ITAÚ
[REDACTED]**

Mediante documento del antecedente 6), Ud. ha solicitado un pronunciamiento sobre la situación que se ha producido respecto de trabajadores que aceptaron la extensión de beneficios del instrumento colectivo vigente suscrito con su empleador que, posteriormente, reciben beneficios de otros instrumentos colectivos de otras organizaciones sindicales. Señala que, el empleador permite que dichos trabajadores renuncien a la extensión y acepten otros beneficios de cualquier otro de los sindicatos existentes en la empresa, sin aplicar la norma de vinculación al instrumento colectivo, contenida en el artículo 323, inciso segundo, del Código del Trabajo.

De esta forma, el empleador ha generado que los trabajadores que han aceptado la extensión de beneficios de un instrumento colectivo se cambien de un sindicato a otro al momento en que alguno de ellos comiencen sus negociaciones, práctica que ha generado un perjuicio al sindicato, pues la empresa ha propiciado con sus distintos sindicatos, incluido el que representa, negociaciones anticipadas mediante la negociación colectiva no reglada y en los diversos convenios no se establecen reglas respecto de la extensión de beneficios.

Agrega que dicha situación ha fomentado que se genere una especie de "turismo sindical", en que el mensaje del empleador es que se premia a los trabajadores que reciben extensión de beneficios, mas no participan como socios activos de alguno de los sindicatos de la empresa, considerando que hay trabajadores que reciben el bono por término de negociaciones 6 u 8 meses antes de lo que les corresponde a los socios de su sindicato, a pesar que el convenio colectivo vigente con su empleador, en su cláusula vigésima, regula como excepción que los trabajadores que participen de la negociación colectiva de su sindicato que hubieren percibido, por cualquier causa, un bono con ocasión de la celebración de un instrumento colectivo en los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de suscripción de su convenio quedarán excluidos de la extensión de beneficios de dicho instrumento.

Sin embargo, su empleador les ha informado que no corresponde aplicar el artículo 323, inciso segundo, del Código del Trabajo a los trabajadores que recibieron la extensión de beneficios, por lo que requiere un pronunciamiento jurídico respecto del asunto planteado.

Pues bien, conferido traslado al empleador mediante Ant.5), en virtud del principio de contradictoriedad de los intervinientes, este señala mediante Ant. 4), en forma previa a referirse a las alegaciones de la organización sindical, que la Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer del asunto planteado en virtud de lo dispuesto en los artículos 6, inciso primero; 7, incisos primero y segundo; 19 N°3 y 76 de la Constitución Política de la República y 420, letra a), del Código del Trabajo, en relación con el artículo 1, letra b) del D.F.L. N°2 de 1967.

En primer término, respecto de la supuesta errada aplicación de la cláusula vigésima del instrumento colectivo vigente, indica que la facultad de este Servicio para fijar el sentido y alcance de las leyes del trabajo y fiscalizar la aplicación de la legislación laboral tiene como límite claro aquellas cuestiones que se susciten entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales, ya que esto último constituye una facultad privativa de los Juzgados de Letras del Trabajo. Así, la Dirección del Trabajo no puede pronunciarse sobre la interpretación y aplicación que las partes dan en el caso concreto al pacto, su aplicación y ejecución contenido en la cláusula vigésima del instrumento colectivo, puesto que ello implicaría pronunciarse sobre la interpretación de dicha cláusula, su aplicación práctica y la intención de las partes al pactarla, lo que implica una actividad interpretativa que resulta ajena a su competencia.

En segundo término, en relación con la aplicación del artículo 323, inciso segundo, del Código del Trabajo, respecto de aquellos trabajadores que han aceptado la extensión de beneficios y que luego renunciaron a ella, precisa que el razonamiento de la organización sindical es errado, en cuanto pretende aplicar dicha regla a quienes aceptan una extensión de beneficios. Es decir, pretenden que una persona que ha aceptado –por un acto de voluntad- una extensión de beneficios deba permanecer sujeta a la misma hasta el término del instrumento colectivo, cuestión que no se aviene con el texto legal contenido en el artículo 323, en relación con los artículos 307 y 322 del Código del Trabajo, y resulta contraria a la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, entre otros, el Ordinario N°1354 de 10.08.2022.

Por otro lado, aclara que la actuación de la empresa en esta materia no ha implicado injerencia alguna en la aceptación o renuncia que un trabajador realice respecto de la extensión de beneficios puesto que, como ha señalado la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, la voluntad del empleador únicamente interviene en el pacto de extensión de beneficios que se acuerda con el sindicato en el instrumento colectivo. Luego de dicho acuerdo, la empresa no tiene más injerencia en la aceptación del mismo, siendo el acto de aceptación propio e individual y voluntario del trabajador.

Por último, precisa que la cláusula vigésimo segunda del instrumento colectivo no regula la renuncia a la extensión de beneficios, de manera que resulta permitida, de acuerdo con el Dictamen N°2224/39 de 14.09.2021.

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

El artículo 322, inciso segundo, del Código del Trabajo dispone:

"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".

De dicho precepto legal se colige que la extensión de beneficios consiste en un acuerdo celebrado por las partes de un instrumento colectivo respecto de la aplicación de sus estipulaciones a trabajadores que no participaron en el proceso de negociación colectiva que terminó con la suscripción de dicho instrumento.

Al respecto, la doctrina reiterada de este Servicio, contenida en el Dictamen N°303/1 de 18.01.2017 ha establecido que: *"(...) esta se configura como un acto jurídico bilateral, por consiguiente, para que las estipulaciones pactadas por las partes en un instrumento colectivo se apliquen a terceros, requiere que ambas partes concurren con su voluntad asintiendo a dicha extensión"*.

De acuerdo con lo expuesto, la aplicación a terceros de las cláusulas de un instrumento colectivo suscrito por una organización sindical debe acordarse mediante un pacto celebrado por las partes de dicho instrumento que, si bien se enmarca en el contexto de la negociación colectiva, también puede pactarse a favor de futuros socios del sindicato, en virtud de la autonomía de que gozan aquellas en dicho proceso; considerando el principio de libertad sindical, que implica en este caso permitir que los trabajadores que se incorporen a un sindicato luego de la negociación colectiva puedan gozar de los beneficios contenidos en el respectivo instrumento colectivo suscrito por dicha organización, aunque no hubieren participado en dicho proceso, en cuyo caso se trata de una cláusula de aplicación futura, por la cual el trabajador pasa a estar afecto al instrumento colectivo (Aplica Dictamen N°1262/37 de 20.09.2023).

De lo contrario, se produciría un desincentivo para la incorporación o afiliación de trabajadores a una organización sindical, dada la imposibilidad de gozar de los beneficios que esta haya obtenido, si se toma en cuenta que, del tenor literal del citado artículo 322 se concluye que el acuerdo de extensión fue previsto solo a favor de trabajadores sin afiliación sindical.

Ahora bien, los efectos que genera dicho pacto de extensión en cuanto al derecho a negociar colectivamente de los trabajadores que lo han aceptado fueron precisados en el citado Dictamen N°303/1 que, en lo pertinente, señala que: *"(...) los trabajadores que aceptan la aplicación general o parcial de las estipulaciones de un instrumento colectivo, en virtud de un acuerdo de extensión e incluso a quienes se le extiende las cláusulas pactadas de reajuste en virtud de la extensión del inciso final del nuevo artículo 322, no pasan a ser parte del respectivo instrumento cuyas estipulaciones o reajuste se les extiende"*.

De allí, se sigue que respecto del trabajador al que se apliquen las estipulaciones de un instrumento colectivo no tiene aplicación la regla prevista en el artículo 307 que establece la imposibilidad que un trabajador esté afecto a más de

un contrato colectivo pues no se encuentra afecto a un instrumento colectivo, pudiendo ser parte de un nuevo proceso de negociación colectiva.

Finalmente, es necesario precisar que en el caso que un trabajador acepte la extensión general o parcial de las estipulaciones de un instrumento colectivo del que no es parte, en virtud de un acuerdo de extensión, decida involucrarse en una negociación colectiva, en conformidad a lo señalado en párrafos precedentes, deberá dejar de percibir los beneficios extendidos al momento de entrar en vigencia el instrumento colectivo suscrito producto de la negociación colectiva en que participe o se involucre. Lo anterior con el objeto de evitar que el trabajador reciba dos veces beneficios, del instrumento extendido y del nuevo instrumento”.

Así, el dictamen citado agrega: “Cuando el legislador quiso que un trabajador que no participó de un proceso de negociación colectiva estuviese afecto al instrumento colectivo respectivo, lo estableció expresamente. Tal es el caso del artículo 323 del Código del Trabajo, que en su parte final señala que el trabajador que se cambia de afiliación pasa a estar afectos al instrumento colectivo del sindicato al que se afilió una vez terminada la vigencia del anterior instrumento (...)”.

En efecto, el inciso segundo del artículo 323 del Código del Trabajo regula la situación de aquellos trabajadores que se desafilian de la organización sindical y los efectos que produce la desafiliación cuando estos se encuentran regidos por un instrumento colectivo con anterioridad, estableciendo la obligación del trabajador de pagar al sindicato al que pertenecía el valor de la cuota ordinaria sindical, durante toda la vigencia de contrato colectivo.

De esta forma, dicha disposición legal constituye una norma de orden público que determina las consecuencias jurídicas del acto de desafiliación sindical, de tal forma que el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por la organización sindical a la que pertenecía y estuviere vigente, debiendo pagar la totalidad de la cuota ordinaria sindical durante la vigencia del mismo.

Al tenor de lo expuesto, aquellos trabajadores a quienes se les extienden las estipulaciones de un instrumento colectivo mediante el pacto celebrado por las partes y aceptado por aquellos, en conformidad con la norma del citado artículo 322, no tienen la calidad de afectos al instrumento colectivo como consecuencia de la referida extensión.

Por consiguiente, la extensión de beneficios implica, en todo caso, el acuerdo de las partes del instrumento colectivo y, a su vez, la aceptación de los trabajadores beneficiarios, que deben estar en pleno conocimiento del pacto de extensión.

A su vez, y de acuerdo con el Dictamen N°2224/39 de 14.09.2021, “(...) en lo que respecta a la forma en que corresponde que el trabajador acepte la extensión de beneficios y la obligación del pago de la cuota sindical que corresponda, deberá estarse, en primer lugar, a la modalidad que señale en el respectivo acuerdo suscrito por las partes del instrumento colectivo. Lo anterior, en atención al ejercicio de la autonomía colectiva. Dicha modalidad tendrá como límite el derecho que la legislación reconoce al trabajador de manifestar su aceptación en la materia.

(...) En tanto, en caso que el acuerdo nada señale, o este no garantice que el trabajador manifieste específicamente su consentimiento en la materia, la aceptación del pacto de extensión y la obligación del pago de la cuota sindical respectiva deberá realizarse por escrito, comunicándose al empleador en el correo electrónico definido para estos efectos conforme lo establece el artículo 322 inciso 1° del Código del Trabajo. Dicha acción podrá ser realizada por el trabajador respectivo o la organización sindical parte del instrumento, caso en que esta última deberá acompañar la documentación debidamente suscrita por parte del trabajador”.

De otro lado, es preciso considerar que, mediante Ant. 2), el empleador acompañó copia del Convenio Colectivo de fecha 30.05.2023 suscrito con la organización sindical requirente, cuya cláusula Vigésima Segunda, denominada Extensión de Beneficios, establece lo siguiente:

“Las partes manifiestan que harán extensivos, de manera parcial, los beneficios pactados en el presente Convenio Colectivo, de conformidad a las siguientes reglas:

1. A los trabajadores del rol general que se encuentren con contrato colectivo vigente a la fecha de la presente negociación, que no hayan participado de ésta y manifiesten su voluntad de recibir los beneficios referidos aportando la cuota que se indicará más adelante, y acepten la extensión de beneficios transcurrido hasta el día 15 de junio de 2023. Se le extenderán los beneficios pactados en éste, con excepción de los siguientes:

- Cláusula Cuarta letra a y b_ Renta Fija-Renta variable
- Cláusula Quinta número 6 y 7_Premios PAES-Beca de Estudios a trabajadores
- Cláusula Décima_ Ascensos
- Cláusula Décima segunda_ Beneficio habitacional
- Cláusula Décima sexta_ Indemnizaciones salvo lo establecido en la letra (a)

2. A los trabajadores del rol general que no participaron de la presente negociación colectiva contratados con posterioridad a la fecha de ésta, así como aquellos que, en los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de suscripción del presente instrumento colectivo, hubieren recibido extensión de beneficios por la cual se les hubiere efectuado pago por concepto de Bono de Término de Conflicto u otro de similar naturaleza, se le extenderán los beneficios pactados en este, con excepción de los siguientes:

- Cláusula Cuarta letra a, b_ Renta Fija-Renta variable
- Cláusula Quinta número 6 y 7_Premios PAES-Beca de Estudios a trabajadores
- Cláusula Décima_ Ascensos
- Cláusula Décima segunda_ Beneficio habitacional
- Cláusula Décima sexta_ Indemnizaciones salvo lo establecido en la letra (a)
- Cláusula Décima novena_Bono

El trabajador que acepte esta extensión de beneficios aportará la cuota sindical al Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresa Banco Itaú, ascendente a un 50% de la cuota sindical ordinaria.

Para garantizar la objetividad, imparcialidad y no arbitrariedad en el otorgamiento de la extensión de beneficios, se otorgará a cada trabajador que no haya participado de la negociación colectiva del presente instrumento o que ingrese a prestar servicios al Banco a contar de la fecha de su suscripción, la posibilidad de aceptar la extensión de beneficios de éste y efectuar el aporte de la cuota sindical pactada entre las partes.

Para los efectos de este proceso, la administración enviará correo con la indicación de las organizaciones sindicales que han acordado extender los beneficios de sus respectivos instrumentos, debiendo el trabajador elegir la organización sindical a la que se destinará su aporte. Si el trabajador elige a la Organización sindical del presente acuerdo, adquirirá la obligación de pagar la cuota ordinaria individualizada anteriormente".

Pues bien, de los antecedentes expuestos se advierte de forma inequívoca que las partes mantienen posturas divergentes acerca del alcance de esta cláusula del convenio colectivo vigente, mediante la cual pactaron extender de forma parcial los beneficios de dicho instrumento, así como también respecto de la intervención del empleador en las renunciaciones a la extensión de beneficios de trabajadores de la empresa.

En dicha circunstancia, no cabe sino concluir que el requerimiento planteado por la organización sindical, en cuanto a los alcances de dicha modificación y sus efectos en los respectivos contratos de trabajo de sus afiliados no es susceptible de dilucidarse o esclarecerse por vía administrativa, al existir controversia entre las partes, cuya resolución requiere de prueba y su debida ponderación con sujeción al procedimiento establecido por la ley, todo lo cual debe verificarse ante el ente jurisdiccional competente. De esta suerte no corresponde que este Servicio emita un pronunciamiento al respecto.

En efecto, el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, dispone:

"Serán de competencia de los Juzgados de Letras 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 citada se desprende que serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo los problemas que se susciten entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, vale decir, toda controversia o materia discutible entre partes que exija un detenido estudio, prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente.

En tal sentido se ha pronunciado reiteradamente esta Dirección, entre otros, en Dictámenes N°s.1478/78, de 24.03.1997, 4616/197, de 16.08.1996, 723/28 de 22.01.2001 y Ordinarios N°4960, de 27.09.2018 y 1699 de 26.05.2020.

Sin perjuicio de lo expuesto y de manera informativa, cúpleme indicarles que, en cuanto al rol que le compete al empleador en materia de extensión de beneficios, el Dictamen N°6333/48 de 17.12.2018, ha indicado que: *"(...) la única obligación contraída por el empleador en su calidad de parte del pacto de aplicación de beneficios de un instrumento colectivo celebrado con el respectivo sindicato, con arreglo a la norma contemplada en el citado artículo 322, es la de otorgar los beneficios de que se trata a los trabajadores que acepten dicho pacto, sin perjuicio de su actuación como mero recaudador del monto correspondiente al total, o a una parte de la cuota ordinaria de esa organización, según lo establezca el aludido acuerdo, que los trabajadores que lo aceptaron se obligaron a enterar al sindicato, circunstancia que consta, en la especie, en el documento que aquellos debían suscribir para los efectos de manifestar dicha aceptación y autorizar el descuento por el empleador de tales sumas, de su remuneración mensual"*.

Sin perjuicio de ello, mediante el Dictamen N°2224/39 de 14.09.2021, este Servicio precisó que: *"(...) nada impide que las partes, al momento de suscribir un pacto de extensión de beneficios, acuerden que el empleador se obligue a proponer la referida extensión a aquellos trabajadores que cumplan con los criterios objetivos, generales y no arbitrarios explícitamente definidos en el pacto. De verificarse dicha circunstancia, reviste la naturaleza de una obligación contractual y, por lo tanto, el empleador se encuentra compelido a cumplir en los términos acordados."*

Por el contrario, en el evento que en virtud del pacto mencionado no se haya obligado al empleador a proponer la extensión de beneficios, la decisión por parte de este último de ofrecerlos, no lo habilita en caso alguno para distinguir entre aquellos trabajadores que cumplen los criterios objetivos, generales y no arbitrarios que los hacen destinatarios del pacto. Lo anterior, especialmente considerando el principio de no discriminación, debiendo tener presente que las partes del instrumento colectivo, de forma previa, establecieron los marcos de posible distinción entre los distintos trabajadores al fijar los criterios de aplicación, para lo cual las partes están obligadas a seguir únicamente las condiciones establecidas por el legislador en el artículo 322 del Código del Trabajo".

Por su parte, respecto de la renuncia a la extensión de beneficios, el dictamen precitado precisa que, si bien esta materia no se encuentra regulada por la ley, *"(...) habrá que estarse a lo que señale en el pacto de extensión aceptada por el trabajador, específicamente si se establece la posibilidad de renuncia."*

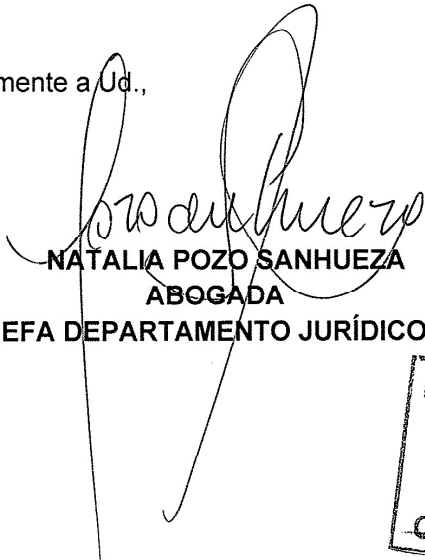
En el evento que la renuncia no se encuentre regulada en el instrumento colectivo, no se observa improcedencia jurídica alguna en que un trabajador pueda hacerla efectiva."



(...) Así entonces, la renuncia a la extensión de beneficios se tendrá por recibida y producirá el efecto de dar por terminado el otorgamiento de beneficios, así como de cesar el pago de todo o parte de la cuota sindical, según corresponda, en la medida que, de acuerdo a su carácter accesorio solemne, ésta se efectúe por escrito, vale decir, en los mismos términos descritos en el Título I del presente informe".

Con todo, en caso de estimar la organización sindical requirente que se ha incurrido por parte del empleador en alguna infracción de una norma laboral, o, en su caso, en alguna vulneración de derechos fundamentales o práctica antisindical resulta necesario, acorde con lo expresado en el cuerpo de este informe, que se interponga ante la Inspección del Trabajo la respectiva denuncia que dé cuenta de los hechos que se estimen constitutivos de aquellas, con la finalidad de que este Servicio, previo análisis de su procedencia, inicie el respectivo proceso de fiscalización

En consecuencia, de acuerdo a las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, cumpto con informar a Ud. que este Servicio carece de competencia para pronunciarse sobre los alcances de la cláusula del convenio colectivo referida a la extensión de beneficios y respecto de la legalidad de la conducta del empleador respecto de la renuncia de los trabajadores a dicha extensión, dado que dicha materia no es susceptible de dilucidarse o esclarecerse por vía administrativa, al existir controversia entre las partes, cuya resolución requiere de prueba y su debida ponderación con sujeción al procedimiento establecido por la ley, todo lo cual debe verificarse ante el ente jurisdiccional competente.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)


MGC/LEP
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes
-Empresa Banco Itaú Chile S.A.
