



DEPARTAMENTO JURÍDICO
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E218364(2353)/2023

ORDINARIO N° 640 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Dirección del Trabajo, competencia. Negociación colectiva. Beneficios históricos, extensión, eventual práctica antisindical.

RESUMEN:

La doctrina vigente de este Servicio en materia de los denominados beneficios históricos, se contiene en los pronunciamientos a que alude el cuerpo de este informe, resultando procedente que este Servicio solo frente a un caso específico, a través de una investigación y no en términos genéricos, se pronuncie acerca de si existen indicios de haberse incurrido en una práctica antisindical.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 10.09.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Correo electrónico de 13.03.2025, de Unidad de Coordinación Jurídico Laboral y Derechos Fundamentales.
- 3) Memo N°2 de 29.11.2024, de Jefe Unidad de Coordinación Jurídico Laboral y Derechos Fundamentales.
- 4) Pase N°5 de 27.11.2023, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 5) Memo N°4 de 23.05.2024 de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 6) Memo N°8 de 14.11.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en derecho (S).
- 7) Presentación de 29.08.2023, de Sindicato N°3 Interempresa Gasco.

SANTIAGO, 12 SEP 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SINDICATO N°3 INTEREMPRESA GASCO


Mediante presentación del antecedente 7), el Sindicato Interempresa Gasco expone que su empleadora en anexo de contrato de trabajo habría extendido beneficios de su contrato colectivo a trabajadores no sindicalizados con similares montos, cambiando su nombre, con el objetivo de desincentivar la afiliación a dicho sindicato, por lo que interpuso denuncia folio E82352/2023 ante este Servicio por prácticas antisindicales en contra de las empresas Gasco S.A. y Gasco GLP S.A., la cual fue resuelta mediante Oficios Ordinarios N°s. 1300-18642 y 1300-18644, ambos de 22.06.2023 de la Directora Regional del Trabajo Metropolitana Poniente (S), se resolvió el archivo de los antecedentes, en base a los informes de fiscalización N°s. 1350/2023/169 y 1350/2023/170, en los cuales no se constató la existencia de los hechos denunciados,

En razón de lo anterior, solicita un pronunciamiento jurídico referido a los denominados beneficios históricos a que alude el Dictamen N°2238/29 de 11.05.2018, consultando si es posible que su otorgamiento a trabajadores no sindicalizados pueda constituir una práctica antisindical.

Sobre el particular cumpla con informar a Uds. primeramente que, el artículo 292 del Código del Trabajo, en su inciso 4° 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, del Libro V, del presente Código".

De la norma precitada fluye que el órgano encargado por la ley de conocer y fallar los casos de denuncias de por prácticas antisindicales es el Juzgado de Letras del Trabajo competente (en su defecto, el Tribunal con competencia en materia laboral), quien someterá el respectivo asunto a las reglas del Procedimiento de Tutela Laboral contemplado en el Código del Trabajo entre los artículos 485 y 495.

A su turno, el rol de la Inspección del Trabajo en esta materia, se establece en el inciso 5° del citado artículo 292, que establece:

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

En base a estos preceptos legales, la Dirección del Trabajo ha sostenido reiteradamente que la calificación de una conducta como constitutiva de práctica 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 estime 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.

Conforme a la normativa antes señalada, en la especie los hechos denunciados con fecha 13.04.2023, por el Sindicato N°3 Interempresa GASCO, al no haber sido estimados como constitutivos de una práctica antisindical conforme a lo concluido en los

informes de fiscalización N°s. 1350/2023/169 y 1350/2023/170, se dio por finalizada la intervención de este Servicio a su respecto, circunstancia que fue informada al sindicato a través de los Oficios Ordinarios N°s. 1300-18642 y 1300-18644, de 22.06.2023 emitidos por la Directora Regional del Trabajo Metropolitana Poniente (S).

Cabe agregar que, a la fecha de la presentación de la consulta materia de este informe, al igual que de la ocurrencia de las eventuales prácticas antisindicales indicadas como antecedentes fundantes y de cuya fiscalización se ha dado cuenta en párrafos anteriores, el sindicato mantenía un acuerdo de extensión de beneficios como anexo de los contratos colectivos vigentes hasta el 31.10.2023, con las empresas Gasco S.A., y Gasco GLP S.A., cuyas cláusulas eran idénticas entre sí, las que fueron reproducidas por las mismas partes en iguales términos, en los nuevos contratos colectivos suscritos con fecha 31.10.2023, y que se encuentran vigentes hasta el 01.11.2026.

Por último, debe destacarse que, no obstante la existencia de informes de fiscalización anteriores que daban cuenta de la no acreditación de prácticas antisindicales en la situación planteada por el sindicato consultante, mediante documento del antecedente 6) reiterado en antecedentes 5) y 4), se solicitó un informe a la Unidad de Coordinación Jurídico Laboral y Derechos Fundamentales, respecto de los hechos expuestos en la presentación del antecedente 7), el cual fue evacuado mediante documento del antecedente 2), dando cuenta de la práctica del Informe de Investigación por vulneración de derechos fundamentales N°1350/2024/2021, de 10.09.2024, conforme al cual en la situación planteada no fue detectada infracción alguna constitutiva de práctica antisindical.

Tras todo lo anterior, no habiéndose constatado indicios de la existencia de una práctica sindical en los hechos expuestos, para efectos de dar respuesta a la presentación del antecedente 7), corresponde a continuación sólo referirse a la extensión de beneficios y a la doctrina vigente de este Servicio en lo que respecta a la aplicación de los denominados beneficios históricos.

Los incisos 2° y 3° del artículo 322 del Código del Trabajo preceptúan:

"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."

Cabe señalar que el Dictamen 2238/29 de 11.05.2018, es claro en señalar que, conforme a la doctrina de este Servicio, contenida en Dictamen N°303/01, de 18.01.2017, la extensión de beneficios corresponde a un acto jurídico bilateral, en virtud del cual las partes pactan que las estipulaciones acordadas en un instrumento colectivo sean aplicables a terceros, quienes deben aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota sindical, según lo establezca el acuerdo.

Así, la extensión de beneficios, consiste en un acuerdo efectuado por las partes en un instrumento colectivo, respecto de la aplicación total o parcial de las estipulaciones convenidas en el mismo a trabajadores sin afiliación sindical que no han participado en su celebración, quienes deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar la cuota sindical correspondiente a la organización que ha pactado el instrumento colectivo, obligación que cesará una vez que los trabajadores dejen de percibirlos, ya sea porque han pasado a estar afectos al instrumento colectivo de su nuevo sindicato (Ord. N°1354, de 10.08.2022), o por haber renunciado a dicha extensión.

En cuanto a la aceptación o rechazo del trabajador a la extensión de beneficios, deberá estarse a lo resuelto en Dictamen N°2224/39, de 14.09.2021, el cual dispone que la aceptación de la extensión de beneficios deberá ceñirse a las formalidades determinadas en el respectivo pacto, en el que se está obligando a acreditar que el trabajador ha otorgado su consentimiento expreso en torno a la aplicación de la extensión de beneficios y el respectivo pago de todo o parte de la cuota sindical.

De igual forma este pronunciamiento señala que el empleador no se encuentra legalmente exigido a ofrecer la extensión de beneficios a los trabajadores, salvo que dicha circunstancia si sea una obligación establecida en el respectivo instrumento colectivo. En caso de que no exista dicha obligación en el referido pacto, el empleador que decida ofrecer la extensión de beneficios no podrá hacer distinción entre los diversos trabajadores destinatarios en atención al principio de no discriminación y a los criterios establecidos en el artículo 322 inciso 3° del Código del Trabajo. Asimismo, si el empleador decide proponer la extensión de beneficios acordada, deberá también respetar los criterios objetivos, generales y no arbitrarios de todos los pactos de extensión vigentes en la empresa suscritos con otras organizaciones sindicales.

De igual forma, la aceptación de la extensión por parte del trabajador constituye un acto unilateral y voluntario que requiere necesariamente y de forma previa del pacto de extensión alcanzado por las partes del instrumento colectivo, el cual servirá de causa para la posterior aceptación del beneficiado.

De no existir una manifestación de voluntad del trabajador extendido ante el ofrecimiento de la propuesta de extensión de beneficios, ello impide contar con la formalidad esencial para que la referida extensión pueda producir efectos jurídicos. Por último, para acreditarse la procedencia jurídica de la renuncia a la extensión de beneficios originalmente aceptada por el trabajador, habrá que estarse a lo que señale en el pacto de extensión. En caso de no estar regulada contractualmente, 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, está se efectúe por escrito, vale decir en los mismos términos en que el trabajador inicialmente aceptó la propuesta de extensión de beneficios.

Ahora bien, considerando que la consulta dice relación con una eventual práctica antisindical susceptible de producirse al extenderse beneficios históricos, cabe señalar primeramente que, conforme al artículo 289 letra h) del Código del Trabajo, será considerada práctica antisindical la aplicación o extensión de los beneficios estipulados en un contrato colectivo a trabajadores no afiliados al sindicato que los negoció, requiriéndose para no incurrir en dicha práctica de un pacto de extensión en los términos del artículo 322 del Código del Trabajo.

Sin embargo, en el evento de encontrarse pactados expresamente y con anterioridad al instrumento colectivo iguales beneficios en los contratos individuales de los trabajadores no sindicalizados, dichos beneficios no tendrían su origen en el proceso de negociación.

En efecto, como indica el Dictamen 3826/031 de 20.07.2018, no resulta legítimo que un empleador deje de otorgar remuneraciones, servicios y condiciones de trabajo con uno o más trabajadores, con motivo de la celebración sobreviniente de un instrumento colectivo en el que puedan constar los mismos beneficios.

Los 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 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, no implica por la sola circunstancia de incluirlos posteriormente en instrumentos colectivos, que estos pasen a tener la naturaleza jurídica de beneficios, remuneraciones o condiciones de trabajo colectivas.

Por tanto, la inclusión en un instrumento colectivo de remuneraciones, condiciones de trabajo y beneficios que han sido otorgados históricamente por el empleador no transforma la naturaleza de los mismos respecto de los trabajadores que no forman parte del instrumento colectivo.

En otros términos, 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 y que han sido históricamente aplicadas a los trabajadores, independientemente 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.

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 20.940.

En consecuencia, la sola inclusión de estos beneficios históricos en un instrumento colectivo, no impedirá al empleador continuar otorgándolos, en las mismas condiciones y características históricas, a los trabajadores que no formen parte de la respectiva negociación colectiva.

Lo anteriormente señalado resulta de toda lógica, considerando que en ningún caso se estarían incrementando de manera real y efectiva las condiciones de trabajo, remuneraciones y beneficios de esos trabajadores, con motivo de una negociación colectiva de la cual no formaron parte, sino que únicamente se les estarán manteniendo

las condiciones, remuneraciones y beneficios otorgados históricamente por el empleador a dichos trabajadores.

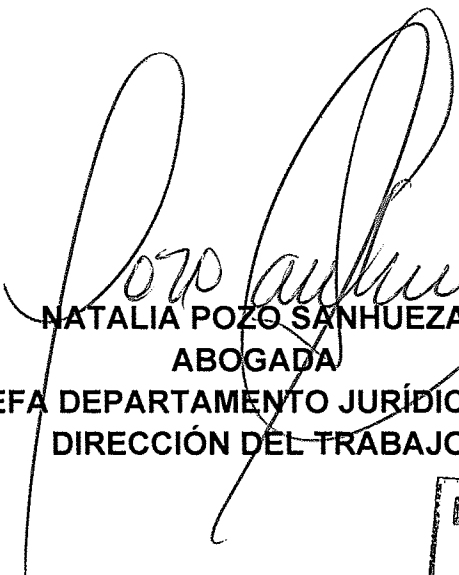
Sostener lo contrario imposibilitaría al empleador dar íntegro cumplimiento a las obligaciones asumidas de manera expresa o tácita, previamente a la suscripción de los instrumentos colectivos en que se pudieran haber acordado los beneficios, remuneraciones y condiciones de trabajo otorgadas de manera histórica, así como también al cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social.

De esta forma, el sólo hecho de seguir otorgando el empleador los beneficios, remuneraciones y condiciones de trabajo históricos, en los mismos montos y condiciones, no podría interpretarse, en general, como una práctica antisindical, al alero de lo dispuesto en el artículo 289 letra h) del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo que en derecho puedan resolver los Tribunales Ordinarios de Justicia, por cuanto, en caso de recibirse por este Servicio una denuncia en tal sentido, la Inspección del Trabajo o la Dirección Regional que corresponda, deberá llevar a cabo la investigación de rigor, para los efectos de determinar si existen indicios de haberse incurrido en alguna actuación que pueda ser constitutiva de práctica antisindical, en cuyo caso este Servicio estará obligado a interponer la correspondiente denuncia al tribunal competente, circunstancia que en la especie no aconteció con las denuncias citadas en la presentación del antecedente 7), las que fueron resueltas mediante los Oficios Ordinarios N°s. 1300-18642 y 1300-18644, de 22.06.2023, ambos emitidos por la Directora Regional del Trabajo Metropolitana Poniente (S).

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

La doctrina vigente de este Servicio en materia de los denominados beneficios históricos se contiene en los pronunciamientos a que alude el cuerpo de este informe, resultando procedente que este Servicio solo frente a un caso específico, a través de una investigación y no en términos genéricos, se pronuncie acerca de si existen indicios de haberse incurrido en una práctica antisindical.

Saluda atentamente a Uds.,


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




MGC/CRL
Distribución
-Jurídico
-Partes
-Control

