



DEPARTAMENTO JURÍDICO
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E 371070/2025

38

ORDINARIO N°

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Negociación colectiva. Instrumento colectivo vigente. Aplicación a trabajadores desafiliados.

RESUMEN:

Acorde a la doctrina citada en el cuerpo de este informe el trabajador que, se ha desafiliado de la organización sindical estando afecto a un instrumento colectivo, deberá seguir pagando la cuota sindical a su antiguo sindicato y conserva el derecho a gozar de los beneficios pactados en dicho instrumento hasta el cese de su vigencia, toda vez que sólo el término de la relación laboral determinará la pérdida de los mismos.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 14.01.2026, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación de 12.12.2025, de Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores Inchcape.

SANTIAGO, 19 ENE 2026

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SINDICATO INTEREMPRESA NACIONAL DE TRABAJADORES
INCHCAPE

[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 2), se plantea la situación de aquellos trabajadores que encontrándose afectos al convenio colectivo suscrito por su sindicato, se desafilian constituyendo posteriormente una nueva organización sindical, consultando si además de la obligación de pagar la cuota sindical a su antiguo sindicato durante toda la vigencia del contrato colectivo al que se mantienen afectos, les resultan

aplicables los beneficios pactados en dicho instrumento.

Sobre el particular, cumpla con informar Uds. que la Ley N°20.940 que Modernizó el Sistema de Relaciones Laborales, vigente a partir del 01.04.2017 introdujo diversas modificaciones al Código del Trabajo que, en lo pertinente se traducen en que actualmente solo es posible a las organizaciones sindicales y empleadores negociar colectivamente, en tanto se ajusten a las normas de la negociación colectiva reglada establecidas en el Título IV del Libro IV del Código del Trabajo, o hacerlo en forma no reglada sin restricciones de ninguna naturaleza, conforme con el artículo 314 del Código del Trabajo.

Resultado de dichas negociaciones, ya sea que estas se efectúen a través de un procedimiento colectivo reglado o voluntario, las partes arribarán a un instrumento colectivo definido por el artículo 320 y cuyo contenido está determinado en el artículo 321, ambos del Código del Trabajo, precepto éste último que dispone:

Instrumentos colectivos y su contenido. Todo instrumento colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. La determinación precisa de las partes a quienes afecte.
2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios, condiciones de trabajo y demás estipulaciones que se hayan acordado, especificándolas detalladamente.
3. El período de vigencia.
4. El acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de no haberse alcanzado dicho acuerdo.

Adicionalmente, podrá contener la constitución de una comisión bipartita para la implementación y seguimiento del cumplimiento del instrumento colectivo o mecanismos de resolución de las controversias.

La norma legal transcrita precedentemente establece las menciones mínimas que debe contener todo instrumento colectivo, entre ellas, la determinación de las partes a quienes afecta, esto es, respecto de quienes resultan aplicables las cláusulas convenidas y la vigencia del instrumento, entendida como el período en el cual resultan exigibles los beneficios, derechos y obligaciones en él convenidos.

Por su parte, el artículo 324 del mismo cuerpo legal, señala que la duración de los contratos colectivos celebrados en el marco de un proceso de negociación colectiva no podrá ser inferior a dos años ni superior a tres y que la vigencia del instrumento colectivo se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral.

Precisa dicha norma que, en el supuesto de no existir un instrumento colectivo anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente hábil al de su suscripción.

De esta forma, encontrándose vigente el instrumento colectivo, sus cláusulas resultan exigibles y, por tanto, deben ser cumplidas por las partes, esto es, por empleador y sindicato, en los términos convenidos.

En el mismo orden de ideas, el propio artículo 326 del mismo cuerpo legal, otorga mérito ejecutivo a los instrumentos colectivos y establece sanciones en el caso de incumplimiento. En tal sentido este Servicio ha señalado en Dictamen Ord.

N°6082/386 de 16.12.1999, reiterado en Ord. N°2488 de 09.05.2016, que a diferencia de cualquier contrato, el incumplimiento de los acuerdos colectivos de trabajo generan, por disposición expresa del legislador, un efecto adicional consistente en la sanción pecuniaria aplicada por el Estado a través de una multa administrativa, todo lo que se explica, como se señaló, en la intención del orden jurídico de proteger un bien elevado a la categoría de derecho constitucional, como la libertad sindical, y la protección a una de sus manifestaciones más evidentes como el derecho a la negociación.

En lo que respecta al rol de la organización sindical en la negociación colectiva, cabe reiterar que con la dictación de la citada Ley N°20.940 ha dejado de ser el de mero representante de los trabajadores involucrados en dicho procedimiento, pasando a convertirse en el sujeto sobre el cual recae formalmente la iniciativa para incoar y sostener dicho proceso, e incluso para acordar con el empleador las modificaciones del instrumento colectivo resultante de la negociación de la que fue parte, como establece el artículo 311 del Código del Trabajo en los siguientes términos:

Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito.

Corroborando el carácter de parte de la negociación colectiva que asume la organización sindical en dicho procedimiento, la circunstancia de que el actual artículo 330 del Código del Trabajo en su inciso 1° establece expresamente que la representación del sindicato en la negociación colectiva corresponderá a la comisión negociadora sindical, contrariamente a la normativa anterior a la reforma de la Ley N°20940, que establecía una comisión negociadora encargada de representar a los trabajadores en dicho procedimiento.

Ahora bien, El artículo 323 incisos 1° y 2° del Código del Trabajo, disponen:

Derecho a la libre afiliación y vinculación del trabajador con el instrumento colectivo.

El trabajador podrá afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato.

No obstante el cambio de afiliación sindical o desafiliación, el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente, debiendo pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo. Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir este.

El inciso primero del artículo 323 del Código del Trabajo consagra el derecho de todo trabajador de afiliarse a una organización sindical, como también a desafiliarse de ella, correspondiendo este último, al reconocimiento expreso de una de las formas de manifestación negativa del derecho fundamental de libertad sindical, por tanto, un atributo de la misma libertad, posible de ejercerse por el trabajador con prescindencia de que se encuentre o no afecto a un instrumento colectivo.

En lo que respecta al inciso segundo de la misma norma, cabe señalar que la situación jurídica que regula, constituye el efecto legal de la desafiliación en aquellos casos que el trabajador aún se encuentra regido por un instrumento colectivo que negoció con anterioridad, esto es, quedar afecto al instrumento de su antiguo sindicato hasta el término de su vigencia, pagando durante dicha vigencia el total de la cuota

sindical.

Dicho efecto legal ya ha sido reconocido por este Servicio en doctrina de antigua data, así el citado Ordinario N°5648 de 06.11.2018, resolvió que los trabajadores que participaron del proceso de negociación colectiva reglada promovido por la organización sindical a la que se encontraban afiliados, y que terminó con la suscripción del contrato colectivo de fecha 28.11.2017, tienen derecho a percibir el pago de la segunda cuota del bono por término de negociación toda vez que por expreso mandato legal permanecen afectos al instrumento colectivo hasta el término de su vigencia, con prescindencia del hecho que mantengan o no su calidad de afiliados a la organización sindical y que solo el término de la relación laboral determina a su vez la pérdida de los beneficios del contrato colectivo a que se encontraba afecto el trabajador.

De igual forma la doctrina de este Servicio, contenida en el Dictamen N°838/28, de 12.06.2023, que interpreta el citado artículo 323 del Código del Trabajo, ha precisado que se ajusta a derecho que un trabajador o trabajadora que, haciendo uso de la libertad sindical, se desafilia del sindicato con el cual mantiene un instrumento colectivo vigente y se afilia a otra organización sindical, participe del proceso de negociación colectiva iniciado por esta última, contando con todos los derechos, garantías y prerrogativas propias de la Libertad Sindical. No obstante, la aplicación ulterior del instrumento colectivo que se suscriba en este último proceso negociador se hará efectiva una vez que finalice la vigencia del contrato o convenio colectivo del sindicato al que pertenecía y al cual se encontraba afecto; debiendo pagar a este último la respectiva cuota sindical hasta el término de la vigencia de dicho instrumento colectivo anterior.


De todo lo señalado fluye que, el artículo 323 del Código del Trabajo constituye una norma de orden público que establece consecuencias jurídicas que no es posible al interprete desatender: el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente, pasando a quedar sujeto al instrumento del sindicato al que se afiliare, solo una vez que cese la vigencia del instrumento anterior.

Finalmente, en lo que respecta a la exigibilidad del cumplimiento de los instrumentos colectivos durante su vigencia, cabe citar la doctrina de este Servicio, contendida entre otros, en el Dictamen N°6082/386, de 16.12.1999 y el Ordinario N°1545 de 25.04.2019, que determinan que el incumplimiento de los acuerdos colectivos de trabajo genera, por disposición expresa del legislador, un efecto adicional consistente en una sanción pecuniaria aplicada por el Estado, que se traduce en una multa administrativa, cuya explicación se encuentra en la intención del orden jurídico de proteger un bien elevado a la categoría de derecho constitucional, como lo es la libertad sindical, así como una de sus manifestaciones más evidentes, la negociación colectiva, todo lo cual debe entenderse sin perjuicio del derecho que le asiste a la organización sindical afectada de someter a conocimiento y resolución del Juzgado de Letras del Trabajo competente el incumplimiento de la cláusula del contrato colectivo, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 420 del Código del Trabajo.

En consecuencia, de conformidad a las normas legales precitadas y jurisprudencia administrativa consultada cumplo con informar a Ud. que, acorde a la doctrina citada en el cuerpo de este informe el trabajador que, se ha desafiliado de la organización sindical estando afecto a un instrumento colectivo, deberá seguir pagando la cuota sindical a su antiguo sindicato y conserva el derecho a gozar de los beneficios

pactados en dicho instrumento hasta el cese de su vigencia, toda vez que sólo el término de la relación laboral determinará la pérdida de los mismos.


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURIDICO (S)



MGC/CRL
Distribución:
- Jurídico
- Control
- Partes