



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E 74651 (893) 2023

ORDINARIO N°: 1141 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Extensión de “beneficios históricos”.

RESUMEN:

1. En relación con los “beneficios históricos” que pasan a integrar un instrumento colectivo, pero que eran beneficios, remuneraciones y condiciones de trabajo pactados por trabajadores no sindicalizados con anterioridad a la celebración de dicho instrumento, estos conservan su derecho a seguir percibiendo tales beneficios, remuneraciones y condiciones de trabajo. Evidentemente, tal derecho no alcanza a aquellos trabajadores que ingresaron a la empresa con posterioridad a la suscripción del respectivo contrato colectivo.

2. 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 4° del artículo 292 del Código del Trabajo, que establece el asunto como una materia de competencia exclusiva de los tribunales de justicia, en virtud del procedimiento de tutela laboral consagrado en los artículos 485 y siguientes del Estatuto Laboral, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de 08.08.2023.
- 2) Solicitud de pronunciamiento de 29.03.2023 de Confederación General de Trabajadores.

SANTIAGO, 14 AGO 2023

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

**A: SRES. CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
cgt.chile@gmail.com**

Mediante oficio de ANT.1) se ha solicitado un pronunciamiento a este Servicio que se refiera a la situación acaecida en una empresa en donde determinados beneficios, considerados en el contrato colectivo, a la vez son beneficios históricos que la empresa ha entregado, por lo que sostiene que tiene la facultad de entregarlos a todos los trabajadores de la empresa, esto aplica, no sólo para quienes estaban contratados con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia del instrumento colectivo sino que a todos aquellos que ingresaron en forma posterior a la empresa. Asimismo, entrega el empleador beneficios como aguinaldos y bonos a todos los trabajadores, incluyendo a quienes no fueron parte de la negociación colectiva o ingresaron a la empresa con posterioridad a la fecha de suscripción del contrato colectivo, con valores inferiores, por lo que alegaría el empleador que se trata de valores diferentes y que la ley le reconoce tal facultad.

Al respecto, cúmpleme informar que el artículo 322 del Código del Trabajo prescribe que: *“Art. 322.- 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”.

La doctrina de la Dirección del Trabajo, contenida en Ord. N°1219 de 12.04.2021, al referirse a los “beneficios históricos” en relación con la disposición legal antes aludida, ha sostenido que: *“En estos casos, cuando de forma previa a la suscripción de un instrumento colectivo un determinado trabajador mantenía un determinado beneficio, esta Dirección ha estimado que no es legítimo que un empleador deje de otorgar remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo pactadas con uno o más trabajadores, con motivo de la celebración sobreviviente*

de un instrumento colectivo en el que puedan constar los mismos o similares beneficios.

Sin embargo, este Servicio ha precisado que en el evento de 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, esta diferencia podrá ser objeto de una posible extensión de beneficios regulada en el artículo 322 del Código del Trabajo.

Por lo tanto, en caso de existir incrementos de determinados beneficios, este no se entenderá como parte de los beneficios históricos y para su entrega a los trabajadores no sindicalizados, se requerirá el respectivo acuerdo de extensión, conforme a lo expuesto en el acápite anterior.

De esta forma, se puede concluir que la empresa deberá continuar otorgando remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo pactadas con sus trabajadores con anterioridad a la celebración del instrumento colectivo que formalizó dichos beneficios y, consecuentemente, respecto de los trabajadores contratados con posterioridad no nos encontraremos frente a los denominados beneficios históricos, toda vez no existió una entrega histórica y regular de los mismos de forma previa a la suscripción del instrumento colectivo”.

Por lo anterior, cabe indicar que, en relación con los “beneficios históricos” que pasan a integrar un instrumento colectivo, pero que eran beneficios, remuneraciones y condiciones de trabajo pactados por trabajadores no sindicalizados con anterioridad a la celebración de dicho instrumento, estos conservan su derecho a seguir percibiendo tales beneficios, remuneraciones y condiciones de trabajo. Evidentemente, tal derecho no alcanza a aquellos trabajadores que ingresaron a la empresa con posterioridad a la suscripción del respectivo contrato colectivo, a menos que hayan aceptado la extensión de beneficios acordada según los términos que regula el artículo 322 del Código del Trabajo.

En relación con aquellos trabajadores que no formaron parte de la negociación colectiva o que ingresaron a la empresa con posterioridad a la fecha de celebración del contrato colectivo, cabe señalar que se entregan escasos antecedentes sobre la materia en su presentación, al mencionar que aquellos perciben aguinaldos y bonos que se otorgarían a todos los trabajadores de la empresa.

No obstante, cabe considerar que en el artículo 322 del Código del Trabajo precitado, regula que toda extensión de beneficios sea parcial o general, requiere del acuerdo de las partes que suscribieron el instrumento colectivo, así como los trabajadores no sindicalizados deberán aceptar tal extensión y pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

Una excepción a la norma anterior se prescribe en el inciso final del artículo 322 precitado, que faculta al empleador a 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 el reajuste se haya contemplado en la respuesta al proyecto de contrato colectivo.

Por otra parte, señala el literal h) del artículo 289 del Código del Trabajo que: *“Art. 289. Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:*

h) Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 322 de este Código.

No constituye práctica antisindical el o los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador, e (...).”

Ahora bien, al interpretar la anterior norma, la Dirección del Trabajo ha sostenido en su doctrina contenida en Dictamen N°2223/38 de 14.09.2021, que: *“(...) es menester precisar a Ud. que la letra h) del artículo 289 del Código del Trabajo regula una de las hipótesis jurídicas de práctica antisindical contemplada por el legislador, pues se considera un atentado a la libertad sindical el hecho que el empleador otorgue de manera unilateral o convenga con trabajadores no vinculados a un instrumento los mismos beneficios que se hayan pactado en dicho instrumento (Dictamen N°303/1 de 18.01.2017).*

Al respecto, la jurisprudencia institucional, contenida en el Dictamen N°999/27 de 02.03.2017, sostiene que la práctica antisindical contemplada en el precepto recién citado fue incorporada por la Ley N°20.940 con la finalidad de proteger la función y capacidad de negociación de la organización sindical al interior de la empresa, objetivo plenamente concordante, por lo demás, con la decisión normativa de derogar la norma del antiguo artículo 346 del Código del Trabajo, que confería al empleador la facultad unilateral de extender los beneficios de un instrumento colectivo, a que se ha hecho referencia precedentemente”.

El mismo pronunciamiento agrega, que en relación con el inciso 2° del literal h) del artículo 289 ya citado, la excepción a la regla general que prescribe debe ser interpretada en un sentido restrictivo.

Finalmente, la misma doctrina señalada, clarifica que 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 4° del artículo 292 del Código del Trabajo, que establece el asunto como una materia de competencia exclusiva de los tribunales de justicia, en virtud del procedimiento de tutela laboral consagrado en los artículos 485 y siguientes del Estatuto Laboral.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia invocada, cumplo con informar a usted que:

1. En relación con los "beneficios históricos" que pasan a integrar un instrumento colectivo, pero que eran beneficios, remuneraciones y condiciones de trabajo pactados por trabajadores no sindicalizados con anterioridad a la celebración de dicho instrumento, estos conservan su derecho a seguir percibiendo tales beneficios, remuneraciones y condiciones de trabajo. Evidentemente, tal derecho no alcanza a aquellos trabajadores que ingresaron a la empresa con posterioridad a la suscripción del respectivo contrato colectivo.

2. 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 4° del artículo 292 del Código del Trabajo, que establece el asunto como una materia de competencia exclusiva de los tribunales de justicia, en virtud del procedimiento de tutela laboral consagrado en los artículos 485 y siguientes del Estatuto Laboral, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,



Natalia Pozo Sanhueza
NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



NPS/LEP/AMF
Distribución:
- Jurídico
- Partes