



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN  
DERECHO  
K 7685(1539) 2018

5095

Jurídico

**ORD.:** 1) La calificación sobre si una determinada conducta del empleador puede ser o no constitutiva de una práctica antisindical es una materia cuya competencia se encuentra radicada en los Tribunales de Justicia.

2) En cuanto al otorgamiento del bono de jefatura a trabajadores no sindicalizados debe estarse a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

**MAT.:** 1) instrucciones de 30.08.2018 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Ord. N° 499 de 27.06.2018 de Inspector Provincial del Trabajo de Talagante.

3) Presentación de 15.06.2018 de Corporación Educacional Integral Altazor.

---

SANTIAGO,

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**

03 OCT 2018

**A : CORPORACION EDUCACIONAL INTEGRAL ALTAZOR**  
**AVDA. LOS ROSALES N° 1201**  
**PEÑAFLORES**  
**Eduardo.alvarado.maldonado@gmail.com**

Mediante Oficio del antecedente 2) se ha derivado presentación indicada en el nro. 3) en que se solicita un pronunciamiento que clarifique si el otorgamiento por parte del empleador del Bono de Jefatura a trabajadores no sindicalizados, beneficio contemplado en el contrato colectivo del año 2016 celebrado con la organización sindical, puede constituir o no, una práctica antisindical.

Agrega, que el establecimiento a lo largo de su historia, esto es, desde hace nueve años ha entregado a sus trabajadores distintos bonos asociados a diversos conceptos y funciones, entre ellos, el bono de jefatura, que se otorga a los docentes que asumen la jefatura de un curso determinado, atendido la carga adicional que dicho trabajo representa y que en la actualidad existen dos docentes que están percibiendo dicha asignación, beneficio que además se encuentra pactado en sus respectivos contratos individuales de trabajo.

Precisan que atendida la naturaleza del bono, su antigüedad y el hecho que dicho beneficio se encuentra contemplado en los contratos individuales de trabajo de quienes lo perciben, su otorgamiento no constituiría una práctica antisindical.

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

El artículo 292 en sus incisos 4° y 5° del Código del Trabajo, 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, Libro V, del presente Código.*

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

Se desprende del precepto legal que la competencia para calificar si una determinada conducta es o no constitutiva de una práctica antisindical o desleal, se encuentra radicada en los Tribunales de Justicia, lo anterior, sin perjuicio de las atribuciones que la norma le otorga a este Servicio en el sentido de denunciar al tribunal competente aquellos hechos que estime puedan ser constitutivos de alguna conducta de práctica antisindical o desleal.

Asimismo, el precepto establece que se aplicará el procedimiento de Tutela Laboral contemplado entre los artículos 485 y 495, que al efecto, imponen a este Servicio la obligación de acompañar junto a la denuncia, el respectivo Informe de Fiscalización.

En tal sentido, este Servicio ha señalado de forma reiterada en su jurisprudencia administrativa, contenida entre otros, en Dictamen Ord. Nro.0999/0027 de 02.03.2017, que:

*“La calificación de una conducta como constitutiva de practica 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 estimen 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.”*

De esta forma, la calificación sobre si una determinada conducta del empleador puede ser o no constitutiva de una práctica antisindical es una materia cuya competencia se encuentra radicada en los Tribunales de Justicia.

Precisado lo anterior, cabe señalar que la extensión de beneficios se encuentra regulada en el artículo 322 del Código del Trabajo, incisos 2°, 3° y 4°, que establece:

*“Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todo 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 de beneficios 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 Estadísticas, o el que haga sus veces, siempre que dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo.”*

En tal sentido, este Servicio ha señalado en Dictamen Ord. N° 303/01, de 18.01.2017, que: *“corresponde a un acto jurídico bilateral, en virtud del cual las partes pactan que las estipulaciones o beneficios acordados en el instrumento colectivo sean aplicables a terceros, quienes a su vez, deberán manifestar su voluntad en orden a aceptar tal extensión y además, obligarse a pagar todo o parte de la cuota sindical, lo anterior conforme lo hayan establecido en el acuerdo, sin perjuicio de la facultad del empleador en orden a extender de forma unilateral la cláusula de reajuste de remuneraciones en los términos establecidos en dicho precepto”.*

De esta forma, para aplicar a trabajadores no sindicalizados los beneficios convenidos en un instrumento colectivo, se requiere de un pacto en virtud del cual las partes, esto es, empleador y organización sindical, acuerden que todo o una parte de las estipulaciones del mismo se aplicarán a dichos trabajadores, en cuyo caso estos últimos deberán manifestar su voluntad en orden a aceptar tal extensión y obligarse además, a pagar todo o parte de la cuota sindical, en los términos convenidos en el pacto.

Así, y considerando que la extensión de beneficios se origina un acto jurídico bilateral, no corresponde que el empleador extienda de forma unilateral los beneficios pactados en un instrumento colectivo.

En el mismo orden de ideas, y con ocasión de los beneficios que el empleador ha otorgado a los trabajadores con anterioridad a la celebración del instrumento colectivo, los que posteriormente son incorporados al instrumento colectivo, este Servicio ha señalado en su jurisprudencia administrativa contenida en Dictamen Ord. N° 3826/031 de 20.07.2018, pronunciamiento que complementa y reconsidera su doctrina sobre extensión de beneficios, lo siguiente:

*“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 lo 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 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 N° 20.940”.*

De esta forma, el empleador se encuentra facultado para seguir otorgando a los trabajadores no sindicalizados los beneficios que fueron convenidos en el instrumento colectivo en tanto concurren los presupuestos contemplados en el referido pronunciamiento, con la prevención que en el caso de haberse acordado en el instrumento colectivo un incremento de los beneficios históricos, dicho aumento sí se entenderá originado del instrumento colectivo, por tanto, para otorgarlo, se deberán cumplir los requisitos establecidos en el artículo 322 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, jurisprudencia administrativa invocada y disposiciones legales citadas, cumplo con informar a Ud. que respecto del otorgamiento del bono de jefatura a trabajadores no sindicalizados debe estarse a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.



**ROSAMEL GUTIERREZ RIQUELME**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



RGR/BJTCAS

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control