



DEPARTAMENTO JURÍDICO
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E345152(196)2024

ORDINARIO N° 578 /

MATERIA:

Artículo 322 del Código del Trabajo; improcedencia de acuerdo de extensión de beneficios a trabajadores sindicalizados.

Eventual práctica antisindical.

Dirección del Trabajo; competencia

RESUMEN:

1. Sin perjuicio de hacer presente que no se ajusta a lo dispuesto por el artículo 322 del Código del Trabajo, el denominado acuerdo de extensión de beneficios colectivos suscrito con fecha 10.11.2023, por la empresa CAR S.A. y el Sindicato de Empresa Gesic Ltda., cabe señalar que esta Dirección carece de competencia para determinar la forma en que debe dársele cumplimiento, correspondiendo a los Tribunales Justicia pronunciarse sobre el particular.

2. La calificación de una conducta como constitutiva de práctica desleal o antisindical corresponde en forma exclusiva al juzgado de letras del trabajo competente, con arreglo al procedimiento de tutela laboral previsto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, careciendo este Servicio de competencia para emitir pronunciamiento alguno sobre la materia, sin perjuicio de las atribuciones que al efecto le confiere el inciso quinto del artículo 292 y los cuatro últimos incisos del artículo 486 del citado código, analizados en el cuerpo del presente oficio.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 07.08.2025. de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación de 28.03.2025, de Empresa CAR S.A.
- 3) Ordinario N°139 de 14.03.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4) Presentación de 03.12.2024, de Sindicato de Empresa Gesic Ltda.

SANTIAGO, 27 AGO 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SINDICATO DE EMPRESA GESIC LTDA

[REDACTED]

[REDACTED]

Mediante presentación citada en el antecedente 4) requieren un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia de la implementación por parte de la empleadora CAR S.A., del sistema de incentivos denominado "PCI, Plan Compensación Individual" dirigido exclusivamente al personal con cargo de supervisores y jefaturas, los que dejarían ser percibidos si alguno de sus beneficiarios quedara afecto a un instrumento colectivo como consecuencia de la participación en un proceso de negociación colectiva o de la aceptación de la extensión de beneficios del instrumento colectivo vigente, estimándose que configuraría una práctica antisindical, al inhibir o desincentivar la participación de dichos trabajadores tanto en el sindicato como en sus procesos de negociación.

Sobre el particular, cumple con informar a Uds. que con el objeto de dar cumplimiento al principio de bilateralidad de la audiencia se dio traslado de la presentación a la empresa empleadora, quién por presentación del antecedente 2) expresó sus puntos de vista sobre el particular, señalando, en síntesis, lo siguiente:

- a) Que la empresa y el sindicato suscribieron un contrato colectivo con fecha 10.11.2023, vigente hasta el 31.10.2026, respecto del cual, en igual fecha, las mismas partes suscribieron un acuerdo de extensión de los beneficios convenidos en dicho instrumento.
- b) Que existen trabajadores que si bien tienen cargos de mando superior han optado por participar en las negociaciones colectivas de algunas organizaciones sindicales existentes en la empresa, dejando de estar afectos al PCI y pasando a quedar regidos por el instrumento colectivo resultante, como aconteció en la negociación con el sindicato consultante, en la cual participaron veinticuatro supervisores afiliados a dicha organización.
- c) Agrega que, en la negociación colectiva del año 2023, el acuerdo de extensión de beneficios suscrito con la organización sindical consultante establece que dicha extensión de beneficios no procederá respecto de trabajadores que tengan vigente un sistema de remuneraciones y beneficios especiales como el PCI.
- d) Indica que los valores de beneficios que regular y mensualmente perciben los trabajadores por aplicación del contrato colectivo vigente, tales como colación, resultan mayores a los establecidos en el Plan de Compensación Individual PCI, concluyendo que, los montos pactados en este último no tienen por objetivo desincentivar la afiliación al sindicato, circunstancia plenamente conocida por las organizaciones sindicales existentes en la empresa, lo que se ajusta al artículo 289 del Código del Trabajo, conforme al cual no constituyen prácticas antisindicales 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, beneficios que están sujetos a la mantención del cargo convenido y que se pierden al dejarlo.
- e) Que el programa de Plan de Compensación Individual (PCI), existe desde el año 2011, y consiste en un esquema de compensación individual para los trabajadores afectos a un contrato de trabajo indefinido, con cargo superior de mando, que es pactado voluntaria e individualmente mediante un anexo de contrato que establece un conjunto de remuneraciones y beneficios de naturaleza estrictamente individual, propio o exclusivo del cargo superior de mando y supervisión que cumple el trabajador, razón por la cual es incompatible con cualquier otro sistema de compensaciones individual o colectivo.

Precisado lo anterior, cabe señalar que a fin de absolver la consulta se tuvo a la vista el acuerdo de extensión de beneficios colectivos suscrito entre la empresa CAR S.A. y el Sindicato de Empresa GESIC Ltda., el 10.11.2023, misma fecha del contrato colectivo vigente entre esas partes, que en su cláusula primera establece:

PRIMERO: Acuerdo de extensión de beneficios

Por este acto los comparecientes dejan testimonio que han alcanzado un acuerdo de extensión de beneficios estipulados en el instrumento colectivo vigente que las partes han suscrito en CAR S.A., celebrado con fecha 10 de noviembre de 2023 y con vigencia de 36 meses contados a partir del 01 de noviembre de 2023 y hasta el 31 de octubre de 2026, para trabajadores que legalmente no están afectos a este último, estén o no sindicalizados, en la forma y modalidades que mas adelante se especifican en el presente Acuerdo.

Al respecto, cabe hacer presente que, el artículo 322 del Código del Trabajo en sus incisos 2º y 3º prescribe:

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.

De la norma legal precitada se colige que la extensión de los beneficios de un instrumento colectivo a trabajadores que no fueron parte de la negociación constituye una institución legal que expresamente exige, para producir sus efectos, que los trabajadores beneficiados con dicha extensión no cuenten con afiliación sindical.

Contrariamente, el “acuerdo de extensión de beneficios colectivos” suscrito entre la empresa CAR S.A. y el sindicato consultante, pese a haberlo denominado extensión de beneficios, al establecer como destinatarios de este, a trabajadores afiliados a otras organizaciones sindicales, incumple lo dispuesto en el citado artículo 322, por lo que dicho acuerdo no constituye una extensión de beneficios.

Ahora bien, la doctrina de este Servicio, contenida entre otros en el Dictámenes Nros. 303/01 de 18.01.2017 y 1262/37 de 28.09.2023, ha precisado que la extensión de beneficios resulta aplicable solo a trabajadores sin afiliación sindical.

De igual forma, dicha doctrina, reconoce la autonomía de las partes para pactar en el instrumento colectivo cláusulas de aplicación a los futuros socios del sindicato en los siguientes términos:

“Al respecto, del tenor literal de la norma aparece con claridad que la extensión de beneficios en el nuevo régimen legal opera solo en relación a los trabajadores sin afiliación sindical.

“Con todo, no existe inconveniente legal para que las partes, empleador y sindicato, en uso de su autonomía negocial, pacten en el respectivo instrumento colectivo la aplicación del mismo a los futuros socios del sindicato.

“Lo anterior se fundamenta desde la perspectiva de la libertad sindical. En efecto, si se considerara que los trabajadores con afiliación futura no pueden

bajo ningún respecto estar afectos a un instrumento colectivo, no les sería conveniente afiliarse, pues para ser un posible beneficiario de la extensión que puedan pactar las partes, y así gozar de estas estipulaciones, debería necesaria e indefectiblemente no estar sindicalizado, pues de lo contrario no le sería aplicable la norma del artículo 322, incisos segundo a cuarto, estableciéndose por tanto un incentivo perverso de no afiliación mientras se encuentre vigente un instrumento colectivo.”

Sin embargo, en la especie, se observa que, el acuerdo suscrito por la empleadora y el sindicato no establece una cláusula de aplicación a futuros socios del sindicato, sino que, más bien, a través de dicha convención las partes acordaron la extensión de beneficios a trabajadores sindicalizados, contrariando lo dispuesto por el artículo 322 del Código del Trabajo, lo que resulta improcedente.

En efecto, la extensión de beneficios, conforme con la reiterada doctrina de este Servicio se encuentra regulada en el citado artículo 322 del Código del Trabajo y consiste en un acuerdo celebrado por las partes de un instrumento colectivo, respecto de la aplicación total o parcial de las estipulaciones allí convenidas 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 suscrito por su nuevo sindicato (Ordinarios Nros. 1354 de 10.08.2022, 570 de 19.04.2023), o por haber renunciado a dicha extensión (Dictamen N°2224/039, de 14.09.2021).

Precisado lo anterior, considerando que la consulta dice relación con la procedencia de que la empresa se niegue a hacer aplicable el mismo acuerdo de extensión de beneficios a los trabajadores con cargos de supervisión, jefatura o mando que cuenten con un sistema de remuneraciones y beneficios especiales como el PCI, se hace necesario recurrir a cláusula cuarta del acuerdo en análisis, que dispone:

CUARTO: Trabajadores excluidos del acuerdo de extensión de beneficios

Las partes declaran en forma expresa, que la extensión de beneficios que da cuenta el presente instrumento no procederá bajo las condiciones establecidas precedentemente respecto de los cargos de supervisión, jefatura o mando (por ejemplo, cargos con denominación de gerentes). Asimismo, la extensión de beneficios que da cuenta el presente instrumento no procederá bajo las condiciones establecidas precedentemente respecto de todos aquellos colaboradores que se encuentren en alguno de los casos previstos en el artículo 305 del Código del trabajo. Tampoco procederá la extensión de beneficios acordada respecto de trabajadores que tengan vigente un sistema de remuneraciones y beneficios especiales (ejemplo, sistema PCI u otro similar).

De la norma contractual precitada fluye que la empresa CAR S.A. y el Sindicato de Empresa GESIC Ltda., pactaron expresamente en el referido acuerdo de extensión de beneficios colectivos, de fecha 10.11.2023, que dicha extensión no procedería respecto de los trabajadores afectos a un sistema de remuneraciones y beneficios especiales como el PCI, por lo que la consulta referida a la procedencia de que dicho sistema puede dejar de ser percibido si alguno de sus beneficiarios quedara afecto a un instrumento colectivo como consecuencia de su participación en un proceso de negociación o de la aplicación de la extensión de beneficios acordada entre las partes, constituye una materia respecto de la cual este Servicio carece de competencia para pronunciarse, toda vez que siendo las mismas partes quienes suscribieron el citado acuerdo de extensión —vale decir, el empleador y el sindicato— les corresponderá a ellas determinar la forma y condiciones de aplicación de los beneficios en comento a los trabajadores respectivos.

De igual forma, a luz de la respuesta al traslado conferido al empleador, que se contiene en documento del antecedente 2), claramente se observa que existe controversia entre las partes sobre la materia consultada, lo que impide igualmente a este Servicio pronunciarse sobre el particular.

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.

Luego, posible es afirmar que esta Dirección carece de competencia para determinar la forma en que debe darse cumplimiento al denominado acuerdo de extensión de beneficios colectivos suscrito con fecha 10.11.2023, por la empresa CAR S.A. y el Sindicato de Empresa Gesic Ltda., por cuanto emitir un pronunciamiento en tal sentido significaría interpretar sus cláusulas, correspondiendo a los Tribunales Justicia pronunciarse sobre el particular.

Finalmente, en cuanto a si podría ser constitutivo de una práctica antisindical la suspensión por el empleador a los trabajadores con cargos superiores de mando de los estipendios correspondientes al Plan de Compensación Individual, PCI, en el evento que les fueran extendidos los beneficios del contrato colectivo vigente por aplicación del acuerdo suscrito por las partes, o por el hecho de que esos dependientes pasaran a estar regidos por un instrumento colectivo, cabe precisar que dichas efectos han sido establecidos tanto en el acuerdo de extensión de beneficios colectivos de fecha 10.11.2023, entre el sindicato y la empresa, como también en los anexos de los contratos individuales de trabajo.

Sobre esta materia cabe hacer presente que, mediante Dictamen N°5069/118 de 26.10.2017, entre otros, este Servicio sostuvo que, el Capítulo IX del Título I del Libro III, del Código del Trabajo, con las modificaciones introducidas por la Ley N°20.940, contempla, en los artículos 289, 290 y 291, esencialmente, normas protectoras de la libertad sindical, disponiendo una serie de conductas que son consideradas prácticas antisindicales, descripción que tiene un carácter meramente enunciativo, en tanto, el citado artículo 289, en su inciso primero, prescribe: «*Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:...*» y, por tanto, las conductas allí previstas no tienen el carácter de taxativas (la materia fue, por lo demás, ampliamente analizada por este Servicio, mediante Dictamen N°999/27, de 02.03.2017, a propósito de las aludidas modificaciones introducidas por la ley N°20.940 al cuerpo normativo que sanciona las prácticas antisindicales y las prácticas desleales en la negociación colectiva).

Por su parte, el inciso cuarto del artículo 292 del mismo Código, dispone:

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código.

De la disposición legal transcrita se colige, en lo pertinente, que, la calificación de una conducta como constitutiva de práctica desleal o antisindical corresponde en forma exclusiva al tribunal del trabajo competente, con arreglo a las normas del procedimiento de tutela laboral previsto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

De lo anterior se infiere que esta Dirección carece de competencia para emitir pronunciamiento alguno sobre esta materia, sin perjuicio de las atribuciones que al efecto le confiere el inciso quinto del artículo 292 y los cuatro últimos incisos del artículo 486 del citado código, entre estas, la de denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva de los cuales tome conocimiento, así como la facultad de hacerse parte en el juicio entablado por tal causa, debiendo acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente.

Corresponde advertir, finalmente, que, atendido lo dispuesto en el inciso final del citado artículo 486, las denuncias por vulneración de derechos fundamentales —entre estos la libertad sindical—, deberán interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca dicha vulneración, plazo que se suspenderá en los términos previstos por el artículo 168 del citado código.

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

1. Sin perjuicio de hacer presente que no se ajusta a lo dispuesto por el artículo 322 del Código del Trabajo, el denominado acuerdo de extensión de beneficios colectivos suscrito con fecha 10.11.2023, por la empresa CAR S.A. y el Sindicato de Empresa Gesic Ltda., cabe señalar que esta Dirección carece de competencia para determinar la forma en que debe dársele cumplimiento, correspondiendo a los Tribunales Justicia pronunciarse sobre el particular.

2. La calificación de una conducta como constitutiva de práctica desleal o antisindical corresponde en forma exclusiva al juzgado de letras del trabajo competente, con arreglo al procedimiento de tutela laboral previsto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, careciendo este Servicio de competencia para emitir pronunciamiento alguno sobre la materia, sin perjuicio de las atribuciones que al efecto le confiere el inciso quinto del artículo 292 y los cuatro últimos incisos del artículo 486 del citado código, analizados en el cuerpo del presente oficio.

Saluda atentamente a Uds.,



NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

G.
MGC/CRL
Distribución
-Jurídico
-Partes
-Control
-Empresa CAR S.A. [REDACTED]