



100 AÑOS
Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E 191565/ 2025

785

ORD. N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina

MATERIA:

Negociación colectiva. Instrumento colectivo.
Interpretación. Regla de la conducta.

RESUMEN:

La forma en que la Empresa Club Hípico de Santiago S.A. y el Sindicato de Trabajadores mensuales de la Empresa Club Hípico de Santiago S.A., han entendido y aplicado las disposiciones del artículo segundo transitorio en relación al artículo décimo de vacaciones del contrato colectivo que los rige, corresponde a la regla de interpretación de los contratos establecida en el inciso final del artículo 1564 del Código Civil, denominada regla de la conducta.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 21.11.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Acta de comparecencia de 18.11.2025, de Directiva Sindicato de Trabajadores Mensuales de la Empresa Club Hípico de Santiago.
- 3) Presentación de 07.10.2025, de Gerente General Empresa Club Hípico de Santiago S.A.
- 4) Oficio Ordinario N°2000-52738/2025 de 26.09.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 5) Presentación de 08.07.2025, de Sindicato de Trabajadores Mensuales de la Empresa Club Hípico de Santiago S.A.

SANTIAGO,

25 NOV 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SINDICATO DE TRABAJADORES MENSUALES EMPRESA CLUB HÍPICO DE SANTIAGO S.A.

Mediante documento del antecedente 5), se plantea que el contrato colectivo suscrito con fecha 22.11.2024 entre el sindicato requirente y la Empresa Club Hípico de Santiago S.A., permite extender sus beneficios a los trabajadores sin afiliación sindical que hayan cumplido un año de servicios en la empresa, mismo plazo que se exige cumplir a los trabajadores que se hayan afiliado al sindicato con posterioridad a la suscripción del contrato colectivo para gozar de sus beneficios, circunstancias que plantean dudas acerca de si debe o no cumplirse dicho año de antigüedad en la empresa para poder extender los beneficios a aquellos trabajadores que cumplen jornadas completas de seis días a la semana, quienes de acuerdo al inciso 1° del artículo décimo del contrato colectivo gozan de veinte días de feriado legal.

Al respecto, el citado artículo Décimo: Vacaciones, establece en su inciso 1°:

"Los trabajadores a quienes afecta el presente contrato colectivo del Anexo 1, tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles. Sin embargo, para aquellos trabajadores que tengan más de 15 años de antigüedad en la Empresa y/o a los que habitualmente trabajen jornadas completas de seis días en la semana, el período de vacaciones será de veinte días hábiles. En ambos casos, se otorgará un día más de vacaciones por cada reunión de carreras públicas realizada en día Domingo, superior a nueve en cada año".

De la cláusula antes transcrita fluye en lo pertinente que, tratándose de los dependientes del anexo que indica, se distingue entre trabajadores con menos de quince años de antigüedad en la empresa y aquellos con más de quince años de antigüedad, como también de aquellos que habitualmente trabajan jornadas completas de seis días a la semana.

Respecto de los dependientes con menos de quince años de antigüedad, estos tienen derecho al feriado legal de 15 días al año.

En cuanto a los trabajadores que superan dicha antigüedad en la empresa, como también a los que habitualmente cumplen jornadas completas de seis días a la semana, se establece que tendrán derecho a veinte días hábiles por concepto de feriado legal.

Por su parte, el artículo Segundo Transitorio del mismo instrumento sobre Extensión de Beneficios, dispone en su inciso 1°:

"Los trabajadores que se sindicalicen e incorporen al Sindicato, en fecha posterior al inicio del presente contrato colectivo, como aquellos trabajadores sin afiliación sindical, se le harán extensivos los beneficios de este contrato colectivo, cumplido el año de servicios en la empresa, de acuerdo al Anexo 1 y Anexo 2 de trabajadores al cual se asimilan".

Conforme a la cláusula precitada cumpliéndose el requisito de antigüedad de un año de servicios en la empresa, las disposiciones del instrumento colectivo serán aplicables tanto para los trabajadores no sindicalizados como para aquellos futuros socios del Sindicato consultante.

De lo anterior fluye que, en esta cláusula las partes que suscribieron el instrumento colectivo acordaron un pacto de extensión de beneficios aplicable a trabajadores no sindicalizados, cuya regulación de carácter legal se encuentra en el artículo 322 del Código del Trabajo, al igual que estipularon el establecimiento conforme a su autonomía sindical de una cláusula de aplicación del contrato a futuros socios, circunstancia que hace necesario referirse a continuación tanto a la extensión de beneficios, como a la cláusula de aplicación de futuros socios.

Respecto de la extensión de beneficios cabe señalar que, el inciso segundo del artículo 322 del Código del Trabajo, dispone:

“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”.

De la disposición legal transcrita se infiere que la extensión de beneficios ha sido concebida como un acuerdo celebrado por las partes de un instrumento colectivo, respecto de la aplicación de sus estipulaciones a trabajadores sin afiliación sindical, que no participaron en el proceso de negociación colectiva que culminó con la suscripción de dicho instrumento.

Este Servicio, mediante Dictamen N°303/1 de 18.01.2017, ha sostenido que la extensión de beneficios: *«...se configura como un acto jurídico bilateral, por consiguiente, para que las estipulaciones pactadas por las partes en un instrumento colectivo se apliquen a terceros, se requiere que ambas partes concurren con su voluntad asintiendo a dicha extensión»*.

Lo expuesto precedentemente permite concluir que, la aplicación de las cláusulas de un instrumento colectivo suscrito por una organización sindical, prevista en el citado artículo 322, debe acordarse mediante un pacto celebrado por las partes de dicho instrumento.

Asimismo, de acuerdo con el análisis efectuado en el aludido dictamen, es posible sostener que la extensión de beneficios es un acuerdo que se enmarca en el contexto de la negociación colectiva, aun cuando puede, igualmente, celebrarse una vez concluida esta última.

Dicho acuerdo podrá establecer que la extensión comprenda todos o algunos de los beneficios del contrato colectivo a trabajadores no sindicalizados, pudiendo en consecuencia, tratarse de una extensión total, o parcial, debiendo establecer

siempre en dicho pacto criterios de carácter objetivo y general para el otorgamiento de dichos beneficios, a fin de evitar cualquier discriminación entre los trabajadores beneficiarios de la extensión.

Ahora bien, como determinó el Dictamen N°1024/17 de 21.02.2018, a partir del 01.04.2017, en que entró en vigencia de la Ley N°20.940, el empleador no se encuentra facultado para extender beneficios de manera unilateral, pues dicha institución, a partir de la fecha antes indicada, se encuentra regulada por el precitado artículo 322 del Código del Trabajo, conforme al cual la extensión de beneficios debe ser pactada por las partes del instrumento colectivo, circunstancia que se ve corroborada por el artículo 321 del mismo cuerpo legal que determina las menciones mínimas de todo instrumento colectivo, y que exige en su número 4, que refiera si se ha acordado o no la extensión de beneficios, en los siguientes términos:

“Art.321. Instrumentos colectivos y su contenido. Todo instrumento colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

4. El acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de no haberse alcanzado dicho acuerdo.”

Dicho acuerdo, como indica el Dictamen N°2224/039 de 14.09.2021, servirá de causa para la aceptación de la extensión por parte del trabajador, aceptación que constituirá un acto unilateral y voluntario, que deberá ceñirse a las formalidades determinadas en el respectivo pacto.

Aceptado el pacto, como establece el Dictamen N°303/01, de 18.01.2017, los trabajadores que aceptan la aplicación general o parcial de las estipulaciones de un instrumento colectivo, en virtud de un acuerdo de extensión, no pasan a ser parte del respectivo instrumento cuyas estipulaciones o reajuste se les extiende.

De allí, se sigue que respecto del trabajador al que se apliquen las estipulaciones de un instrumento colectivo no tiene aplicación la regla prevista en el artículo 307 que establece la imposibilidad que un trabajador esté afecto a más de un contrato colectivo pues no se encuentra afecto a un instrumento colectivo, pudiendo ser parte de un nuevo proceso de negociación colectiva.

Finalmente, es necesario precisar que en el caso que un trabajador acepte la extensión general o parcial de las estipulaciones de un instrumento colectivo del que no es parte, en virtud de un acuerdo de extensión, decida involucrarse en una negociación colectiva, en conformidad a lo señalado en párrafos precedentes, deberá dejar de percibir los beneficios extendidos al momento de entrar en vigencia el instrumento colectivo suscrito producto de la negociación colectiva en que participe o se involucre. Lo anterior con el objeto de evitar que el trabajador reciba dos veces beneficios, del instrumento extendido y del nuevo instrumento.

Conforme a lo expresado cabe concluir que, la extensión de beneficios de un instrumento colectivo concurre por expreso mandato del legislador, únicamente respecto de trabajadores sin afiliación sindical, los que deben aceptarla expresamente, lo cual no supone, en caso alguno, que aquellos pasen por tal causa

a quedar afectos al respectivo instrumento colectivo, pudiendo renunciar a dicha extensión.

Por otra parte, no existe inconveniente jurídico alguno para que las partes de un instrumento colectivo, en virtud de la autonomía de que gozan en el marco del respectivo proceso, pacten la aplicación del instrumento colectivo a favor de los futuros socios del sindicato; ello si se tiene presente el principio de libertad sindical, que se traduce, en este caso, en permitir que los trabajadores que se incorporen a un sindicato puedan gozar de los beneficios contenidos en el instrumento colectivo suscrito por dicha organización, aun cuando no hubieren participado en el respectivo proceso de negociación colectiva.

Sobre esta materia corresponde recurrir a lo establecido en el Dictamen N°1262/37 de 28.09.2023, que no obstante reconocer que la extensión de beneficios resulta aplicable solo a trabajadores sin afiliación sindical; reconoce la autonomía con que cuentan las partes para pactar en un instrumento colectivo cláusulas de aplicación a los futuros socios del sindicato, criterio este que se sustenta en la libertad sindical, que se traduce, en este caso, en permitir no solo a trabajadores sin afiliación sindical aceptar la extensión de beneficios de un instrumento colectivo, sino también gozar de aquellos a los trabajadores que se afilien a una organización que mantenga un pacto de aplicación por afiliación futura, evitando con ello desincentivar el ingreso de trabajadores a un sindicato.

Acorde a lo anterior, una cláusula de aplicación automática a futuros socios de un sindicato, es de carácter contractual, toda vez que se trata de una manifestación de la libertad sindical, que permite a las partes pactar condiciones y requisitos de aplicación del instrumento colectivo, las que producirán efectos jurídicos en tanto no se infrinja el artículo 307 del Código del Trabajo, con arreglo al cual: «...*Ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador de conformidad a las normas de este Código*», condiciones o requisitos que, en la especie, tienen como único presupuesto esencial la afiliación del nuevo socio al sindicato, la cual, conforme con el artículo 214 inciso segundo del citado Código: «...*es voluntaria, personal e indelegable*...».

De este modo, en conformidad con el dictamen citado en el párrafo anterior, los efectos jurídicos de la cláusula de aplicación automática en referencia se traducen en que el trabajador que se afilia a la respectiva organización pasará a estar afecto al instrumento colectivo vigente, manteniendo la obligación de pago de la cuota sindical hasta su término, acorde con el precepto del artículo 310 del Código del Trabajo, que dispone: «*Beneficios y afiliación sindical: Los trabajadores se regirán por el instrumento colectivo suscrito entre su empleador y la organización sindical a la que se encuentren afiliados mientras este se encuentre vigente, accediendo a los beneficios en él contemplados*».

Por último, considerando que la doctrina contenida en el Dictamen N°838/28 de 12.06.2023, conforme a la cual es posible negociar colectivamente a trabajadores afectos a un instrumento colectivo ya sea que dicha afección es consecuencia de haber sido parte de la negociación que lo originó, de acuerdo con lo previsto en el Ordinario N°2563 de 09.11.2021, o por haber accedido al

instrumento colectivo en virtud de una cláusula de aplicación de sus estipulaciones a futuros socios, no cabe sino concluir conforme ha señalado el Ordinario N°511 de 05.08.2024 que el Dictamen N°1262/37 de 28.09.2023 resulta aplicable también a estos últimos, tanto en lo que respecta a la libertad de los socios del sindicato para desafiliarse y negociar colectivamente, como en lo concerniente a la obligación de pago de la respectiva cuota sindical hasta el término de la vigencia del instrumento colectivo al que están afectos.

Habiendo expuesto resumidamente la doctrina de este Servicio respecto de la extensión de beneficios y la existencia de cláusulas de aplicación de las disposiciones de un instrumento colectivo a futuros socios, a continuación corresponde pronunciarse respecto de la situación planteada.

Sobre el particular, cumplo con informar a Uds. que de conformidad al principio de bilateralidad de la audiencia, se confirió traslado de la presentación del antecedente 5) a la empresa Club Hípico de Santiago S.A., que fue respondido mediante documentos de antecedentes 3), señalando que conforme a la cláusula décima de vacaciones del contrato colectivo vigente, los trabajadores que habitualmente trabajen jornadas completas de seis días a la semana, el período de vacaciones será de 20 días hábiles.

En cuanto a la aplicación de la cláusula segunda transitoria sobre extensión de los beneficios del contrato colectivo a trabajadores no sindicalizados y a los nuevos socios del sindicato, cuyo tenor literal exige haber cumplido un año de servicios en la empresa, su aplicación respecto de la cláusula décima de vacaciones consiste en que solo una vez cumplido el año de servicios en la empresa, el trabajador que se haya afiliado al sindicato con posterioridad a la firma del contrato colectivo, o sin afiliación sindical que trabaje habitualmente jornadas de seis días a la semana, se le hacen extensivos los beneficios del contrato colectivo, es decir, al mes trece del inicio de la relación laboral, tiene derecho a que se le aumente su feriado legal a veinte días anuales, acompañando al efecto antecedentes referidos a trabajadores que cumplen dicha jornada a quienes se han otorgado el aumento de cinco días de feriado legal transcurrido un año de su afiliación sindical.

Ahora bien, el Sindicato de Trabajadores Mensuales de la Empresa Club Hípico de Santiago, con posterioridad a la respuesta de la empresa, informó a este Servicio, que su forma de interpretar y aplicar las cláusulas del contrato colectivo materia de la consulta eran las mismas que entendía la empresa Club Hípico de Santiago, esto es, conforme a su tenor literal, según consta en documento del antecedente 2).

Lo expuesto da cuenta que han sido las propias partes las que han interpretado coincidentemente la cláusula del contrato colectivo materia de la consulta, lo que jurídicamente corresponde a haber hecho uso de la norma de interpretación de los contratos que se contiene en el inciso final del artículo 1564 del Código Civil, conforme a la cual las cláusulas de un contrato individual o colectivo de trabajo, pueden interpretarse "Por la aplicación práctica que han hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra".

De acuerdo al precepto legal citado que doctrinariamente corresponde a la teoría denominada "regla de la conducta", y que la reiterada doctrina de este Servicio recoge entre otros en Dictamen N°7881/395 de 26.12.1997 y Ordinario N°5774 de 29.11.2017, un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que dicha aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato, circunstancia que se presenta en la especie en que las partes han coincidido respecto de cómo debe ser interpretadas y aplicadas la cláusulas de extensión de beneficios y aplicación futura con el beneficio de vacaciones adicionales.


En consecuencia, de conformidad a las normas legales precitadas y jurisprudencia administrativa invocada, la forma en que la Empresa Club Hípico de Santiago S.A. y el Sindicato de Trabajadores mensuales de la Empresa Club Hípico de Santiago S.A., han entendido y aplicado las disposiciones del artículo segundo transitorio en relación al artículo décimo de vacaciones del contrato colectivo que los rige, corresponde a la regla de interpretación de los contratos establecida en el inciso final del artículo 1564 del Código Civil, denominada regla de la conducta.

Saluda atte. a Uds.


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




MGC/CRL
Distribución:

- Jurídico
 - Partes
 - Control
 - Empresa Club Hípico de Santiago: 
- 