



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes  
e Informes en Derecho  
E 367851/ 2025

ORD. N°: \_\_\_\_\_ / 117

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina

**MATERIA:**

Anexo modificatorio de contrato individual de trabajo.  
Eventual práctica antisindical. Denuncia.

**RESUMEN:**

En el evento de que en los hechos se incumpliera la doctrina de que da cuenta el cuerpo de este informe, corresponderá que el sindicato consultante efectúe la denuncia pertinente, aportando los antecedentes que la respalden ante la Inspección del Trabajo respectiva, a fin de que este Servicio ejercite sus facultades fiscalizadoras.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 04.02.2026, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Oficio Ordinario N°2000-71597/2025, de 19.12.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Presentación de 10.12.2025, de Sindicato de Trabajadores de Empresa Atento Chile S.A. (SITRACH).

SANTIAGO,

06 FEB 2026

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA ATENTO CHILE S.A.  
(SITRACH)

sitrach@gmail.com

Mediante documento del antecedente 3), se solicita un pronunciamiento jurídico en relación al Bono Especial de \$80.000 impositivos, establecido en un anexo transitorio al contrato de trabajo, sujeto al cumplimiento de un indicador denominado "Presentismo Perfecto", implementado como un anexo de los contratos individuales de los trabajadores por la Empresa Atento Chile S.A., el cual no se encuentra establecido en el convenio colectivo actualmente vigente entre la organización sindical y dicha empresa.

Se agrega que, de acuerdo a lo que se habría informado al sindicato recurrente por sus afiliados, se estaría descontando o dejando sin efecto, el pago de dicho bono a los trabajadores que se desempeñan en plataformas como Provida, cuando esos dependientes hacen uso de licencias médicas por causa justificada o beneficios pactados en el convenio colectivo como permisos compensatorios, al igual que permisos sindicales, todo lo cual argumenta, podría constituir una práctica antisindical al condicionar los ingresos mensuales del trabajador al hecho de que no haga uso de los beneficios pactados en el instrumento colectivo.

La presentación no acompaña copia del instrumento colectivo ni precisa los beneficios cuyo ejercicio por parte de los trabajadores darían lugar a los descuentos efectuados por la empresa al pago del bono comprendido en el referido anexo transitorio.

Con todo, de acuerdo a los registros que obran en este Servicio, el instrumento colectivo al que se hace referencia, terminó su vigencia el 14.01.2026, empezando a regir la del nuevo convenio colectivo suscrito por las mismas partes con fecha 28.11.2025, por dos años a partir del 15.01.2026.

No obstante lo anterior, el sindicato recurrente adjunta una copia sin suscribir, del citado anexo transitorio que, establece en lo pertinente:

(...) mediante el presente documento, se establece que el Trabajador, tendrá la posibilidad de acceder a un Bono Especial; cuya descripción y detalle se expone en las cláusulas siguientes.

SEGUNDO: Trabajador, además del sueldo base pactado en el Contrato, percibirá un Bono Especial, por un monto de 80.000.- (ochenta mil pesos) imponibles y estará afecto al grado de cumplimiento del indicador denominado presentismo perfecto.

INDICADOR	CONCEPTO
Presentismo Perfecto Fin de Semanas y Festivos	Es el cumplimiento íntegro y oportuno del Trabajador a su turno publicado en el mes, correspondientes a días festivos y fin de semanas, esto es, sin ausencias o atrasos, sean justificados o previamente informado; se considerarán como excepción solo las licencias por accidente laboral o de trayecto (sic).

TERCERO: El presente anexo y bono especial, rige a contar desde el XX de septiembre de 2025 hasta el XX de octubre de 2025, dejando sin efecto cualquier otro documento que las partes hayan firmado con anterioridad a éste (...).

Sobre el particular cumpla con informar a Uds. que, mediante documento del antecedente 2), se confirió traslado de la presentación a la Empresa Atento Chile S.A., dando cumplimiento al principio de bilateralidad de la audiencia, sin que hasta la fecha haya sido respondido.

Respecto de la materia consultada, cabe señalar primeramente que, el artículo 326 del Código del Trabajo dispone:

Mérito ejecutivo de los instrumentos colectivos y sanciones en caso de incumplimiento. Las copias originales de los instrumentos colectivos, así como las copias auténticas de dichos instrumentos, autorizadas por la Inspección del Trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional conocerán de esas ejecuciones conforme al procedimiento señalado en los artículos 463 y siguientes.

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en los instrumentos colectivos será sancionado por la Inspección del Trabajo de conformidad al artículo 506. La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuará con arreglo a las disposiciones de los artículos 503 y siguientes de este Código.

Por su parte, el artículo 5° inciso tercero del mismo cuerpo legal establece:

Los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.

A su vez, el artículo 311 del mismo Código señala:

Relación y efectos del instrumento colectivo con el contrato individual de trabajo y forma de modificación del instrumento colectivo. Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del instrumento colectivo por el que esté regido.

Las estipulaciones de los instrumentos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos.

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.

Conforme a las normas antes transcritas el empleador no puede dejar de dar cumplimiento a las cláusulas contenidas en el instrumento colectivo de trabajo a cuya suscripción concurrió con la organización sindical, dado el mérito ejecutivo que expresamente el legislador ha conferido a este tipo de instrumentos

De igual forma, la reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Dirección contenida entre otros pronunciamientos en Dictamen N°822/19 de 26.02.2003, ha sostenido que solo es posible modificar o invalidar un acto jurídico bilateral, como es el caso de un contrato colectivo, por el mutuo consentimiento de las partes, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, que dispone al efecto:

Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por consentimiento mutuo o por causas legales.

Por su parte, de acuerdo al precitado artículo 311 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente procedente que a través de un contrato individual de trabajo o de su anexo, se disminuyan los derechos y beneficios pactados en un instrumento colectivo, por cuanto implicaría su incumplimiento.

En cuanto al eventual descuento de las licencias médicas, cabe señalar que el artículo 1° del Decreto N°3, de 1984 del Ministerio de Salud, que aprueba el reglamento de autorización de licencias médicas por las COMPIN e instituciones de Salud previsional, dispone que:

Para los efectos de este reglamento, se entiende por licencia médica el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona, en adelante "el o los profesionales", según corresponda, reconocida por su empleador en su caso, y autorizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, en adelante "Compin", de la Secretaría Regional Ministerial de Salud, en adelante "Seremi", que corresponda o Institución de Salud Previsional según corresponda, durante cuya vigencia podrá gozar de subsidio de incapacidad laboral con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo, o de la remuneración regular de su trabajo o de ambas en la proporción que corresponda.

De la norma legal precitada se colige que, la licencia médica, es un derecho irrenunciable para el trabajador cualquiera sea el tipo de licencia de que se trate, no correspondiendo en consecuencia, aplicar restricción o limitación alguna a tal derecho.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe agregar que el inciso 1° del artículo 184 del Código del Trabajo, establece:

El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Del precepto antes transcrito, fluye que el empleador debe tomar, de manera amplia, todas las medidas necesarias para proteger la vida y la salud de sus trabajadores, dentro de las que se incluye, entre otras, que ellos hagan uso de licencia médica cuando la enfermedad que los aqueje lo amerite, sin que por ello deban ser sancionados con la pérdida de un beneficio.

Acorde con el criterio antes expuesto esta Dirección ha señalado, a manera ejemplar, en Dictamen N°2421/139, de 25.07.2002, que el período en que el trabajador hace uso de licencia médica es útil para los efectos de obtener la indemnización por años de servicios, y en Dictamen N°2028/133, de 07.05.1998, que el período de licencia médica también es útil para los efectos del derecho a feriado.

De igual forma, la reiterada doctrina de este Servicio, contenida entre otros, en Ordinario N°1988, de 09.08.2021, Ordinario N°4032, de 16.10.2014 y Dictamen N°1467/68, de 24.03.1997, ha sido clara en señalar que no se ajusta a derecho un sistema de evaluación de desempeño que considere las inasistencias por licencias médicas como subfactor de evaluación.

De acuerdo a estos pronunciamientos las licencias médicas son un derecho que tiene todo trabajador para ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado período de tiempo, con el fin de atender al restablecimiento de salud, en

cumplimiento de una prescripción profesional determinada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional.

Consecuencia de todo lo señalado, si en la especie el empleador no ha dado cumplimiento a las disposiciones pactadas en el instrumento colectivo vigente, o al aplicarlas ha infringido las disposiciones legales pertinentes corresponderá al sindicato de conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 del Código del Trabajo denunciar dichas circunstancias ante la Inspección del Trabajo respectiva, acompañando los antecedentes fundantes toda vez que conforme al inciso primero del artículo 505 del Código del Trabajo, la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen.

En efecto, esta Dirección, mediante Dictamen N°3817/078 de 27.09.2011, ha sostenido que las organizaciones sindicales pueden representar a sus afiliados sin mediar requerimiento de ellos, en el ejercicio de los derechos emanados de instrumentos colectivos, así como también en las reclamaciones por infracciones legales a contratos individuales de trabajo que afecten a la mayoría de sus afiliados, o cuando sean requeridos por estos.

En lo que respecta a las horas de trabajo sindical que el empleador está obligado a conceder a los directores y delegados sindicales para ausentarse con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, si bien la presentación no da cuenta de la forma en que el empleador infringiría dicha obligación legal, cabe señalar al respecto que, el artículo 249 del Código del Trabajo dispone:

Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales las horas de trabajo sindical necesarias para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, las que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.

El tiempo de las horas semanales de trabajo será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.

Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales horas no se considerarán dentro de aquellas a que se refieren los incisos anteriores.

El tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical otorgadas a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquellos durante el tiempo de permiso.

Las normas sobre horas de trabajo sindical y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes.

De la norma preinserta se desprende que el empleador se encuentra obligado a otorgar horas sindicales a los dirigentes para que estos se ausenten de sus lugares de trabajo y desarrollen las actividades propias y/o inherentes al cargo que desempeñan, para así cumplir con los objetivos que la propia ley ha establecido para las organizaciones sindicales, cuya representación es ejercida por el directorio sindical.

A su vez, con el objeto de dar cumplimiento al mandato legal, el legislador impuso a la organización sindical la obligación de pagar las remuneraciones, cotizaciones previsionales y demás beneficios durante el período en que estos hacen uso de las horas de trabajo sindical.

De esta manera, el tiempo que los dirigentes se ausentan de sus lugares de trabajo para desarrollar las actividades sindicales, por mandato expreso del legislador, se considera como efectivamente trabajado, siendo de cargo de la organización el pago de las remuneraciones y demás beneficios percibidos por el dirigente sindical, conforme se señalara precedentemente.

Por su parte, la propia norma contempla en el inciso final la posibilidad que las horas de trabajo sindical como también el pago de las remuneraciones, cotizaciones y demás beneficios puedan ser objeto de un acuerdo o negociación entre las partes, de forma que empleador asuma el pago de la totalidad o una parte de las referidas prestaciones.

En ese contexto, el acuerdo celebrado entre empleador y la organización sindical, referido a las horas de trabajo sindical, dice relación con el desempeño de las labores vinculadas al ejercicio de su cargo de dirigente sindical, esto es, inherentes a la función sindical, circunstancias todas, respecto de las cuales, la presentación no precisa la forma en que el empleador habría infringido la norma precitada.

Por último, en cuanto a si podrían ser constitutivos de una práctica antisindical los descuentos efectuados por la empresa a las remuneraciones de los trabajadores por hacer uso de los beneficios pactados en el instrumento colectivo vigente, en los términos del artículo 289 del Código del Trabajo, al generar desincentivos económicos para la actividad sindical, como también en lo que respecta al no otorgamiento de permisos sindicales a los directores sindicales, resulta necesario precisar que el Capítulo IX del Título I del Libro III, del Código del Trabajo, con las modificaciones introducidas por la citada 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 1°, 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 modificaciones introducidas por la ley N°20.940, al cuerpo normativo que sanciona las prácticas antisindicales y las prácticas desleales en la negociación colectiva).

A mayor abundamiento, el artículo 292 del mismo cuerpo legal, en su inciso 4°, dispone:

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, del Libro V, del presente Código.

De la disposición legal citada 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 el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo.


De lo anterior se infiere que esta Dirección no tiene competencia para pronunciarse al respecto, sin perjuicio de las atribuciones que al efecto le confiere el inciso 5° del artículo 292 y los cuatro últimos incisos del artículo 486 del citado Código, entre ellas, la de denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento, debiendo acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente, así como la facultad de hacerse parte en el juicio entablado por tal causa.


Finalmente cabe advertir que, atendido lo dispuesto en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, las denuncias por vulneración de derechos fundamentales - entre ellos la libertad sindical- deberán interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca dicha vulneración, plazo que se suspenderá en la forma que indica el artículo 168 del mismo cuerpo legal si el trabajador interpone el reclamo ante la Inspección del Trabajo respectiva, no pudiendo en ningún caso recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles de producida la vulneración.


En consecuencia, conforme a las normas legales citadas y consideraciones formuladas, en el evento de que en los hechos se incumpliera la doctrina de que da cuenta el cuerpo de este informe, corresponderá que el sindicato consultante efectúe la denuncia pertinente, aportando los antecedentes que la respalden ante la Inspección del Trabajo respectiva, a fin de que este Servicio ejercite sus facultades fiscalizadoras.

Saluda atentamente a Uds.



  
CAROLINA GODOY DONOSO  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
MGC/CRL  
**Distribución:**  
- Jurídico  
- Partes  
- Control

