



100 AÑOS
Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E 8689/ 2026

179

ORD. N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina

MATERIA:

Dirección del Trabajo Incompetencia. Controversia respecto del pago de bono de trayectoria pactado en instrumento colectivo. Relación laboral extinguida por muerte de trabajadora.

RESUMEN:

Este Servicio carece de competencia para pronunciarse sobre el asunto planteado, de acuerdo con lo señalado en el cuerpo del presente oficio.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 27.02.2026 y 05.02.2026, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Oficio Ordinario N°2000-4595/2026, de 21.01.2026, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Presentación de 10.01.2026, de Sindicato de Trabajadores Sociedad Educacional San Antonio Limitada.

SANTIAGO,

27 FEB 2026

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SINDICATO DE TRABAJADORES SOCIEDAD EDUCACIONAL
SAN ANTONIO LIMITADA

Mediante documento del antecedente 3), se plantea la situación de una trabajadora que encontrándose afecta al contrato colectivo vigente suscrito con fecha 04.07.2025, entre el sindicato recurrente y la empresa Fundación Educacional San Antonio, falleció con fecha 13.08.2025, negándose la empresa a pagar a su hija, el bono de trayectoria pactado en la cláusula Trigésimo Octava de dicho instrumento colectivo, argumentando que al haberse extinguido el vínculo laboral por la causal de muerte del trabajador establecida en el artículo 159 N°3 del Código del Trabajo, antes de la fecha establecida para el pago del bono, éste no se habría incorporado al patrimonio de la trabajadora y por tanto no sería transmisible a su heredera.

Sobre el particular, cumplo con informar a Uds. que a fin de dar cumplimiento al principio de bilateralidad de la audiencia, mediante documento del antecedente 2) se confirió traslado a la empresa Fundación Educacional San Antonio, sin que fuera respondido.

Ahora bien, la referida Cláusula Trigésimo Octavo del citado contrato colectivo, resultante de la negociación folio N°1308/2025/7, dispone:

Trigésimo Octavo. Bono a la trayectoria. La Fundación Educacional pagará una asignación de trayectoria, con un tope de 4 personas al año, por única vez en el mes de julio al socio firmante de este contrato colectivo, que cumpla los años estipulados durante la vigencia del presente instrumento, de acuerdo con la siguiente tabla:

Años	monto
10	100.000
20	200.000
25	300.000
30	300.000

El Sindicato indicará el o los socios beneficiados, priorizando a los socios más antiguos. La Fundación Educacional pagará por única vez en el mes de octubre del año 2025 a los 4 socios firmantes de este contrato que superan mas de 30 años de trabajo en el establecimiento, un bono de \$300.000.

De la cláusula contractual precitada fluye que en ella se establece el pago por única vez en el mes de junio, de una asignación de trayectoria con el tope de cuatro trabajadores al año, a cuatro socios que designados como beneficiarios por el sindicato, cumplan durante su vigencia los años indicados en la tabla

De igual forma establece que la Fundación pagará por única vez en el mes de octubre del año 2025 a cuatro socios firmantes del contrato colectivo que superen más de 30 años de trabajo un bono de \$300.000.

Cabe precisar que, de acuerdo con los registros de este Servicio, el instrumento colectivo anterior entre las mismas partes, resultante de la negociación colectiva reglada folio N°1308/2023/20, cuya vigencia se extendió hasta el 04.07.2025, no contemplaba el denominado Bono de Trayectoria, por lo que su pago en el actual contrato colectivo permitiría determinar la forma práctica en que las partes interpretan y aplican lo pactado, sin embargo, no existiendo acuerdo entre las partes respecto de la aplicación de la cláusula en lo que respecta al pago del bono que debía efectuarse en el mes de octubre de 2025 a la trabajadora fallecida en agosto de ese año, no resulta posible a este Servicio dilucidar dicha controversia en base a 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”, toda vez que ello implicaría interpretar sus disposiciones, lo que escapa a la competencia de este Servicio.

En efecto, la competencia de este Servicio para fijar el sentido y alcance de la cláusula materia de la consulta, se encuentra establecida en el Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que "Dispone la Reestructuración y Fija Funciones de la Dirección del Trabajo", en su artículo 1°, señala que a la Dirección del Trabajo le corresponderá, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden:

- a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral;
- b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;
- c) La divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral;
- d) La supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación, de acuerdo con las normas que los rigen, y
- e) La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo."

Respecto de lo mismo, el artículo 5° de ese cuerpo legal, en sus letras b) y c), establece que al Director del Trabajo le corresponderá especialmente:

- "...b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros servicios u organismos fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento;
- c) Velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República; "

Por último, el Código del Trabajo, en su artículo 505, inciso 1°, dispone:

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.

Del análisis de las disposiciones legales transcritas, se desprende que la competencia de la Dirección del Trabajo, como servicio técnico de la administración del Estado, está vinculada a la fiscalización de la aplicación de la normativa laboral y a la interpretación de ésta, a divulgar los principios técnicos y sociales de la legislación laboral, a supervisar el funcionamiento de las organizaciones sindicales y de conciliación y a la ejecución de toda actividad que permita prevenir y solucionar los conflictos que se suscitan en el trabajo, sin perjuicio de otras funciones que leyes especiales o generales le asignen, debiendo guardar pleno respeto al Principio de Legalidad que consagran los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, conforme al cual los órganos del Estado deben actuar dentro del ámbito de su competencia en la forma que prescriba la ley, no pudiendo atribuirse otra autoridad o derechos que los que expresamente se les haya conferido en virtud de la Constitución o la leyes, generando su contravención, las responsabilidades y sanciones que determine la ley.

Finalmente, 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.

Se desprende de la disposición legal transcrita que serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se susciten entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos que detalla, como son aquellos originados de los contratos individuales y colectivos de trabajo, esto es, toda controversia o materia discutible entre las partes de la relación laboral, que exija un detenido estudio, prueba y ponderación para ser resuelta, previo desarrollo de un procedimiento establecido en la misma ley.

En tal sentido se ha pronunciado la reiterada jurisprudencia de este Servicio, entre otros, en los Dictámenes N°s. 1478/78 de 24.03.1997, 1466/85 de 03.04.1998, 723/28 de 22.02.2001, reiterado en los Ordinarios N°s. 5720 de 25.11.2016, 4960 de 27.09.2018, 1699 de 26.05.2020 y 2275 de 24.09.2021.

Conforme a lo expuesto, esta Dirección carece de competencia para determinar la forma en que debe darse cumplimiento a las cláusulas de un contrato colectivo por corresponder hacerlo a las mismas partes que lo suscribieron, debiendo en caso de controversia como acontece en la especie, solicitar su resolución a los Tribunales de Justicia competentes.

Refuerza lo señalado, la circunstancia en la especie, de que se encuentra extinguida la relación laboral de la trabajadora respecto de la cual se plantea la consulta por aplicación de la causal de terminación del contrato de trabajo establecida en el artículo 159 N°3 del Código del Trabajo, esto es la muerte del trabajador, lo que impide a este Servicio emitir un pronunciamiento sobre el fondo del asunto expuesto, por cuanto, según la reiterada jurisprudencia administrativa y judicial, la Dirección del Trabajo debe inhibirse de ejercer sus atribuciones frente a las controversias que tienen su origen en relaciones laborales que se encuentran extinguidas, salvo que se trate de materias propias de los procedimientos de conciliación individual, cuyo no es el caso.

Así, en Dictamen N°4761/219 de 13.12.2001; y Ordinarios N°s. 633 de 05.02.2015, y 4460 de 30.08.2016, se ha concluido que la Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer y resolver asuntos controvertidos, una vez extinguida la relación laboral, siendo esta una facultad exclusiva de los Tribunales de Justicia.

De igual forma, en el presente caso, aún más evidente resulta la aludida falta de atribuciones desde que lo planteado en la consulta dice relación con la negativa de la empleadora a pagar el monto del citado bono de trayectoria a una tercera persona, a saber, una sucesora de la trabajadora fallecida.

Una declaración de este Servicio, sea a favor o en contra de la pretensión de un tercero ajeno a la relación laboral, resulta del todo improcedente, siendo una materia que

debe ser resuelta judicialmente, o bien, zanjada mediante el acuerdo particular entre la empresa y la interesada.

Con todo, cabe tener presente que el artículo 60 del Código del Trabajo dispone lo siguiente:

“En caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas por el empleador a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta concurrencia del costo de los mismos.

El saldo, si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán al cónyuge, a los hijos legítimos o naturales o a los padres legítimos o naturales del fallecido, unos a falta de los otros, en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo.

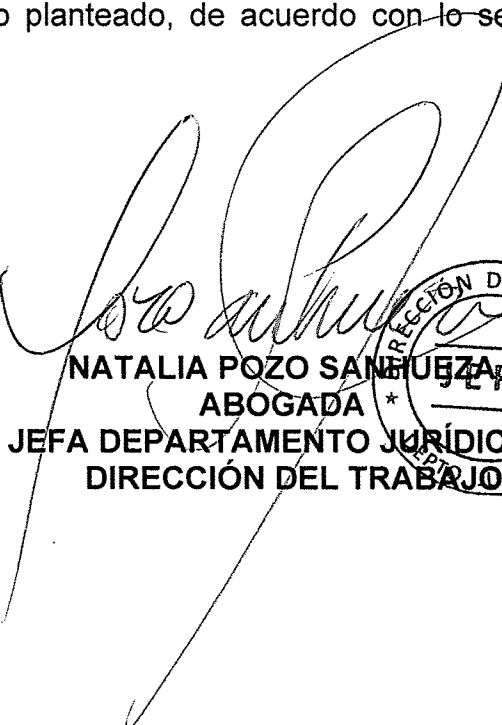
Lo dispuesto en el inciso precedente sólo operará tratándose de sumas no superiores a cinco unidades tributarias anuales”.

Al respecto, la Dirección del Trabajo ha sostenido que el legislador ha diferenciado, por una lado, las remuneraciones que se adeudaren a la muerte del trabajador, las que se destinarán en lo necesario a quien se hizo cargo de los gastos del funeral, hasta el monto del gasto, y el saldo, de haberlo, se entregará conjuntamente con las demás prestaciones pendientes al fallecimiento, al cónyuge y demás familiares indicados, en el orden señalado, y hasta el tope legal fijado, en el caso de estas últimas (Dictamen N°4793/083 08.11.2010).

De este modo, sin perjuicio de lo señalado en párrafos anteriores, si al momento del fallecimiento de la trabajadora materia de la consulta existían a su respecto remuneraciones adeudadas u otras prestaciones pendientes de pago -entiéndase, ya devengadas-, entonces corresponderá que el empleador proceda conforme lo establece la disposición recién transcrita.

En consecuencia, conforme a las normas legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Uds. que, este Servicio carece de competencia para pronunciarse sobre el asunto planteado, de acuerdo con lo señalado en el cuerpo del presente oficio.

Saluda atte. a Uds.


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




MGC/CRL
Distribución:
Jurídico
Partes
Control

