

ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN

La práctica antisindical de extensión ilegal de beneficios y la figura de los beneficios históricos

*The anti-union practice of illegal extension of benefits
and the concept of historical benefits*

Lucas Cerna Rodríguez 

Universidad Finis Terrae, Chile

RESUMEN

El objetivo de este artículo es determinar el sentido y alcance de la práctica antisindical de extensión ilegal de beneficios contenidos en un instrumento colectivo, mediante un análisis dogmático de las normas que rigen la materia y de la jurisprudencia de los tribunales laborales. El resultado es la constatación de que dicha práctica refiere exclusivamente a beneficios cuya fuente original es la negociación colectiva y no es aplicable a beneficios derivados de otras fuentes, como los beneficios históricos. A partir de ello, se propone un criterio interpretativo para determinar en qué condiciones los trabajadores contratados con posterioridad al instrumento colectivo pueden recibirlos sin configurar una práctica antisindical.

PALABRAS CLAVE

Práctica antisindical • extensión de beneficios • beneficios históricos • libertad sindical • instrumento colectivo.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to determine the meaning and scope of the anti-union practice consisting of the unlawful extension of benefits contained in a collective agreement, through a dogmatic analysis of the rules governing this matter and of labor court case law. The analysis confirms that this practice applies exclusively to benefits whose original source is collective bargaining and does not extend to benefits derived from other sources, such as historical benefits. Based on this finding, the article proposes an interpretive criterion for determining the conditions under which workers hired after the execution of a collective agreement may receive such benefits without constituting an anti-union practice.

KEYWORDS

Anti-union practice • extension of benefits • historical benefits • trade union freedom • collective agreement.

I. INTRODUCCIÓN

La libertad sindical, entendida como «la facultad de los trabajadores de constituir sindicatos y afiliarse libremente a estos, como la posibilidad de las organizaciones sindicales de efectuar sus actividades sin restricción más allá de lo establecido por el legislador, buscando con ello proteger y promover la actividad sindical y asegurar una defensa efectiva de los intereses de los trabajadores representados por la organización sindical»¹, es un derecho fundamental que goza de especial protección en el derecho del trabajo chileno. Se trata de una garantía fundamental multifacética que se manifiesta como un derecho individual de los trabajadores y también como un derecho colectivo de la organización sindical².

Suele hablarse de la libertad sindical procedimental o sustantiva, según si lo que se regula son procedimientos o derechos sustantivos³. En concreto, las libertades de afiliación y desafiliación, de constitución, de reglamentación, de representación, de disolución, de federación y de actividad sindical (la cual incluye la negociación colectiva y la huelga) constituyen las clásicas manifestaciones de este derecho fundamental.

En el derecho del trabajo chileno, las principales formas de protección de este derecho fundamental son el fuero sindical y las prácticas anti-sindicales. Estas últimas han sido definidas por la doctrina como «todas aquellas conductas que, por vía de acción o de omisión, lesionan la libertad sindical afectando a los titulares de este derecho»⁴. En nuestro ordenamiento jurídico, las prácticas antisindicales cuentan con una regulación general y otra específica. Primero, los artículos 289 y 290 del Código del Trabajo consagran como práctica antisindical «las acciones que atenten contra la libertad sindical», estableciendo así una categoría general, para luego enumerar ciertas hipótesis específicas. A partir de esto, se ha concluido que dicha enumeración no es taxativa⁵.

¹ Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 2 de enero de 2024, RIT S-17-2023.

² LANATA (2012), p. 10. En el mismo sentido, GAMONAL (2020), p. 66.

³ GAMONAL (2020), p. 66. En el mismo sentido, LANATA (2012), p. 11.

⁴ TOLEDO (2013), p. 103.

⁵ ROJAS MIÑO (2024), pp. 450-451; GAMONAL (2020), p. 486; Corte Suprema, 4 de diciembre de 2008, rol 6343-2008; Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, 15 de octubre de 2024, RIT S-I-2024; Juzgado de Letras de Tomé, 12 de febrero de 2021, RIT S-I-2019.

La sanción de las prácticas antisindicales tiene como propósito y fundamento proteger la libertad sindical por medio del desincentivo de su comisión, bajo la conminación de una multa de entre 5 y 300 UTM, según el tamaño de la empresa⁶, y de la prohibición de contratar con el Estado por hasta dos años⁷, así como mediante la imposición efectiva de estas sanciones cuando se haya incurrido en una práctica antisindical.

Dentro de las prácticas antisindicales tipificadas por el legislador se encuentra la extensión ilegal de beneficios. Este tipo infraccional fue incluido por la Ley 20940, en razón de la modificación de la extensión de beneficios desde una facultad unilateral del empleador a un acuerdo entre este y el sindicato. Esta modificación y tipificación fueron objeto de un amplio debate en la tramitación de la ley señalada. En concreto, la discusión se centró en el reforzamiento de la titularidad sindical, el fortalecimiento del poder negociador del sindicato y la forma de evitar que ello terminara perjudicando a trabajadores que no quieren sindicalizarse.

Esta práctica antisindical no ha sido interpretada de forma consistente por la Dirección del Trabajo y los tribunales. La ambivalencia generó una especial tensión dentro de las empresas que cuentan con un sindicato al configurar un conflicto entre dos intereses legítimos: la libertad sindical, por un lado, y la libertad de empresa y la autonomía contractual de trabajadores no sindicalizados, por el otro. Hoy las empresas que cuentan con un contrato colectivo deben evaluar con particular cuidado qué remuneraciones y beneficios pueden pactar con los trabajadores no afiliados a un sindicato, especialmente con aquellos que ingresan a la empresa después de la suscripción del contrato colectivo.

En este contexto, esta investigación se propone determinar el sentido y alcance de la práctica antisindical de extensión ilegal de beneficios mediante un análisis dogmático e histórico de la norma, así como de la jurisprudencia existente. El análisis dogmático comprende la interpretación de las normas legales relevantes aplicando los elementos gramaticales, históricos, sistemáticos y teleológicos. El análisis jurisprudencial tiene por objeto identificar los criterios interpretativos consolidados y aquellos ámbitos en que existe incertidumbre en la aplicación práctica de la norma. De esta forma, se busca establecer qué beneficios le está prohibido otorgar o convenir a un empleador que ha suscrito un instrumento colectivo y cuáles puede dar sin incurrir en una práctica antisindical.

⁶ Chile, Código del Trabajo, artículo 292.

⁷ Chile, Ley 19886, artículo 4.

Se iniciará con un análisis general sobre la eficacia personal del contrato colectivo y la extensión de beneficios regulada en el artículo 322 del Código del Trabajo. Luego, se examinará la práctica antisindical del artículo 289 letra h) del mismo cuerpo legal, junto con sus excepciones legales. Finalmente, se revisará de forma específica la figura de los beneficios históricos como excepción a la práctica antisindical, su alcance y aplicación práctica.

II. LA EFICACIA PERSONAL DEL INSTRUMENTO COLECTIVO Y LA EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

1. La eficacia personal del instrumento colectivo en el derecho colectivo chileno

La eficacia personal de un instrumento colectivo se refiere al «conjunto de trabajadores y empresarios que, estando incluidos en el ámbito del contrato, quedan afectos a sus reglas»⁸. En nuestro ordenamiento jurídico laboral, los instrumentos colectivos tienen una aplicación personal limitada, ya que corresponden únicamente a los trabajadores que han sido representados en la negociación colectiva⁹. La Ley 20940, en su versión aprobada por el Congreso, contemplaba una aplicación o extensión automática del instrumento colectivo a los trabajadores que se afiliaran al sindicato con posterioridad a la negociación colectiva. Así, la redacción original establecía lo siguiente: «Efecto de la afiliación sindical y aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo. La afiliación sindical otorga de pleno derecho a los nuevos socios los beneficios del instrumento colectivo suscrito por la organización sindical a la que se incorpore, a partir de la comunicación de la afiliación al empleador»¹⁰. Sin embargo, este inciso fue declarado inconstitucional por el Tribunal Constitucional, dado que infringía la libertad de contratación y el derecho a desarrollar actividades económicas¹¹.

2. La extensión de beneficios del instrumento colectivo

No obstante la eficacia personal limitada del instrumento colectivo en Chile, el Código del Trabajo permite su aplicación a trabajadores que no fueron representados en la negociación colectiva por medio del acuerdo

⁸ GAMONAL (2020), p. 369.

⁹ ROJAS MIÑO (2024), p. 288; GAMONAL (2020), p. 370.

¹⁰ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (2023), p. 20.

¹¹ Tribunal Constitucional, 9 de mayo de 2016, rol 3016-2016.

de extensión de beneficios. Si bien a nivel doctrinario se discute si se trata de una excepción a la eficacia personal limitada, dado que esta institución requiere de la voluntad del trabajador beneficiado¹², en la práctica permite aplicar los beneficios a trabajadores no representados en la negociación colectiva.

La extensión de beneficios se encuentra regulada en el artículo 322 incisos segundo, tercero y cuarto del Código del Trabajo, que señalan lo siguiente:

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.

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 de Estadísticas o el que haga sus veces, siempre que dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo.

Según la Dirección del Trabajo, el pacto de extensión de beneficios es un acto jurídico bilateral entre la organización sindical y el empleador, por el cual acuerdan aplicar las estipulaciones pactadas por las partes en un instrumento colectivo a terceros que no han participado en su celebración¹³. Si bien la definición de la propia Dirección del Trabajo emplea la expresión «organización sindical», este mismo órgano ha entendido que el acuerdo no puede ser suscrito por un grupo negociador¹⁴. Por su parte, la norma indica expresamente que debe tratarse de trabajadores sin afiliación sindical, por lo que un trabajador afiliado a otro sindicato o al sindicato que negoció el contrato, pero no está afecto a este, no podrá acceder a la extensión de beneficios¹⁵.

Este pacto o su ausencia es parte del contenido mínimo del instrumento colectivo según el artículo 321 número 4 del Código del Trabajo.

¹² GAMONAL (2020), p. 370.

¹³ Dirección del Trabajo, 18 de enero de 2017, Ordinario 303/1. En el mismo sentido, Dirección del Trabajo, 19 de noviembre de 2025, Ordinario 759.

¹⁴ Dirección del Trabajo, 19 de mayo de 2022, Ordinario 810/15.

¹⁵ Dirección del Trabajo, 20 de abril de 2022, Ordinario 639.

Sin embargo, no se trata de un acuerdo que solo pueda celebrarse dentro de una negociación colectiva, ya que las partes pueden, con posterioridad a ella, acordar la extensión o modificar sus términos y condiciones¹⁶. El acuerdo tiene por objeto determinar: 1) la aplicación, en su totalidad o en parte, de las estipulaciones pactadas; 2) los trabajadores no vinculados al instrumento que podrán acceder a la extensión; y 3) la proporción de la cuota ordinaria sindical que el beneficiario de dicho acuerdo debe pagar a la organización sindical que ha negociado el instrumento, en caso de aceptar dicha extensión¹⁷.

De esta manera, las partes pueden determinar los beneficios que se extenderán, la proporción de la cuota sindical ordinaria que deberán pagar y también los trabajadores a quienes pueden extenderse los beneficios. El único límite que tienen las partes consiste en que el acuerdo debe fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a los trabajadores sin afiliación sindical. Sobre este punto, la Dirección del Trabajo ha interpretado que el pago de una proporción de la cuota sindical es una obligación impuesta por la ley y no es posible pactar una extensión que exima del pago de la cuota sindical al trabajador a quien se le extiende el beneficio¹⁸.

Ahora, además del pacto, la extensión de beneficios requiere la aceptación del trabajador receptor de los beneficios. Si este no desea recibirlos, no habrá extensión, aun cuando haya pacto de extensión en el instrumento colectivo. Los beneficios extendidos por este mecanismo no tienen efecto ultractivo¹⁹ y el trabajador a quien se le han extendido no se considera afecto a un contrato colectivo, por lo que sí puede negociar colectivamente²⁰. Si bien la ley no requiere que la aceptación del trabajador tenga una formalidad determinada, la Dirección del Trabajo ha interpretado que debe hacerse por escrito y debe comunicársele al empleador por correo electrónico, conforme al artículo 322 inciso primero del Código del Trabajo²¹.

Antes de la entrada en vigencia de la Ley 20940, la extensión de beneficios era un acto jurídico unilateral del empleador. El antiguo artículo 346 del Código del Trabajo establecía:

¹⁶ Dirección del Trabajo, 10 de enero de 2022, Ordinario 45.

¹⁷ Dirección del Trabajo, 18 de enero de 2017, Ordinario 303/I.

¹⁸ Dirección del Trabajo, 29 de mayo de 2024, Ordinario 334.

¹⁹ JOFRÉ y MENA (2024), p. 401. En el mismo sentido, Corte de Apelaciones de Antofagasta, 3 de mayo de 2023, rol 533-2022; Dirección del Trabajo, 12 de abril de 2021, Ordinario 1219; Dirección del Trabajo, 31 de octubre de 2018, Ordinario 5553.

²⁰ JOFRÉ y MENA (2024), p. 403. En el mismo sentido, Dirección del Trabajo, 19 de mayo de 2022, Ordinario 810/15.

²¹ Dirección del Trabajo, 14 de septiembre de 2021, Ordinario 2224/39.

Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivo los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquellos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un 75% de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que este se les aplique.

Dicha norma tenía un efecto antisindical importante, dado que «contribuyó al desincentivo a incorporarse a la organización sindical, pues los trabajadores podían gozar de los beneficios pagando una cuota sindical menor y sin necesidad de negociar colectivamente, con el costo que ello conlleva»²², lo que implicó su modificación mediante la Ley 20940. Al resolver sobre la constitucionalidad de la extensión pactada de beneficios, el Tribunal Constitucional, en el voto de mayoría de su sentencia, reconoció esta diferencia y señaló que «hay trabajadores que soportaron la carga y los costos de una negociación y otros asumen sus beneficios sin haber aportado a ello»²³. Cabe destacar que, conforme a las estadísticas de la Dirección del Trabajo, antes de la Ley 20940 un 70% de las empresas vinculadas por instrumento colectivo extendía beneficios, cifra que disminuyó a 24% con posterioridad a la entrada en vigencia de la citada ley²⁴.

3. Otras excepciones al efecto personal limitado del instrumento colectivo

Sin perjuicio de lo anterior, en virtud de la autonomía colectiva y la libertad individual de las partes, estas pueden pactar en el contrato la aplicación automática del contrato colectivo a los nuevos afiliados, cuestión que no infringe los derechos constitucionales antes mencionados por tratarse de una cláusula que es voluntariamente convenida por el empleador. La Dirección del Trabajo ha reconocido la validez de estas cláusulas al señalar:

Una cláusula de aplicación automática a futuros socios es de carácter contractual, toda vez que es 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, condiciones o requisitos, que en la especie, tienen como único presupuesto esencial la afiliación del nuevo socio/a, al sindicato, afiliación que conforme al artículo 214 del mismo «es voluntaria, personal e indelegable»²⁵.

²² CUEVAS (2021), p. 116. Coinciden en el efecto antisindical de la norma JOFRÉ y MENA (2024), p. 395; y HENRÍQUEZ y ROMANIK (2013), p. 6.

²³ Tribunal Constitucional, 9 de mayo de 2016, rol 3016-2016.

²⁴ DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2019), p. 188.

²⁵ Dirección del Trabajo, 28 de septiembre de 2023, Ordinario 1262/37.

Lo mismo ha hecho la jurisprudencia, fundándose también en la libertad de negociación²⁶.

Otra cuestión que ha sido discutida es la posibilidad de las partes de acordar cláusulas que apliquen a la generalidad de los trabajadores sin configurar un acuerdo de extensión de beneficios; por ejemplo, un bono que se pagará a todos los trabajadores de un establecimiento específico, sindicalizados y no sindicalizados. Estimo que una cláusula de dicha naturaleza, por regla general, es inadmisibile en nuestro ordenamiento jurídico laboral, puesto que infringe la titularidad sindical y las normas de orden público, como aquella que regula la extensión de beneficios²⁷. Esta clase de cláusulas se distingue de la extensión automática a nuevos afiliados (la cual es plenamente válida) en que, al no requerir la afiliación sindical del beneficiado, produce el efecto antijurídico que el nuevo régimen de extensión de beneficios busca evitar, y permite que trabajadores no sindicalizados puedan gozar de los beneficios de la negociación colectiva sin incurrir en los costos que ella implica. De esta manera, este tipo de cláusulas será casi siempre una forma de eludir la extensión de beneficios y el pago de la cuota sindical, lo que configura un fraude a la ley.

Ahora bien, esta cláusula puede admitirse de forma excepcional cuando no sea posible excluir del goce de la prestación a los trabajadores no sindicalizados, ya sea por la naturaleza misma de la prestación o por una norma legal que lo impida. Tal sería el caso si en el contrato colectivo el empleador se obliga a instalar aire acondicionado en las oficinas en que conviven trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

III. LA PRÁCTICA ANTISINDICAL DEL ARTÍCULO 289 LETRA H)

Según se señaló en la introducción, las prácticas antisindicales son conductas que lesionan la libertad sindical. Los artículos 289, 290 y 291 establecen ciertas hipótesis específicas que constituyen prácticas antisindicales, dentro de las cuales se encuentra la extensión ilegal de beneficios. La proscripción de esta conducta se funda en la afectación específica de dos facetas de la libertad sindical: la libertad individual de afiliación y la libertad colectiva de actividad sindical²⁸. La primera se ve afectada porque,

²⁶ Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 5 de junio de 2024, RIT I-212-2024.

²⁷ En esto discrepo de la opinión de la Corte de Apelaciones de Punta Arenas, que sostuvo la validez de esta cláusula en su sentencia rol 194-2023, del 31 de enero de 2024.

²⁸ Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 17 de julio de 2023, RIT S-50-2022.

si la empresa acuerda con trabajadores no afiliados al sindicato los mismos beneficios que este negoció y pactó, se desincentiva la afiliación al sindicato, dado que pueden obtener los mismos beneficios sin participar y sin pagar la cuota sindical²⁹. La segunda se ve afectada porque el sindicato ha decidido no acordar la extensión de los beneficios del contrato colectivo y, con esta conducta, el empleador desconoce la actividad sindical libremente definida por la organización, infringiendo así la libertad sindical.

Si bien la libertad sindical es un derecho fundamental y, como tal, opera como un principio, las prácticas antisindicales expresamente tipificadas se comportan como reglas, pues prohíben la ejecución de una conducta determinada. La utilidad del listado radica en que, al incluirse en él una conducta, el legislador presume que su ejecución lesiona la libertad sindical, con lo cual se releva al denunciante de probar el resultado que requiere el tipo infraccional para su configuración, por lo que se comporta como una regla³⁰.

En consecuencia, en su resolución no cabe realizar un ejercicio de ponderación de derechos fundamentales. La cuestión que debe resolver el tribunal es si se configura o no la conducta tipificada. Entonces, la controversia no radicará en la limitación de un derecho fundamental, sino en la delimitación jurídica de la conducta proscrita y sancionada, y si los hechos del caso se enmarcan en dicha conducta. Acreditados los requisitos del tipo de la práctica antisindical específica que se reclama, deberá acogerse la denuncia, sin que resulte relevante revisar la proporcionalidad de la conducta³¹. Se debe señalar que la sanción a las prácticas antisindicales es una manifestación del *ius puniendi* estatal³² y, por lo tanto, se aplican los principios del derecho administrativo sancionador, como la tipicidad, la legalidad, la proporcionalidad y la culpabilidad, entre otros.

Respecto de la práctica antisindical objeto de análisis, el legislador consideró que la sola modificación de la naturaleza jurídica de la extensión de

²⁹ Así lo ha señalado también la jurisprudencia: Primer Juzgado de Letras de Rengo, 8 de octubre de 2018, RIT S-5-2018.

³⁰ Corte de Apelaciones de Punta Arenas, 31 de enero de 2024, rol 194-2023.

³¹ Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 22 de octubre de 2021, RIT S-63-2019.

³² Primer Juzgado de Letras de Santa Cruz, 29 de agosto de 2024, RIT S-I-2023; Juzgado de Letras de Mariquina, 2 de diciembre de 2024, RIT S-I-2024; Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 3 de noviembre de 2022, RIT S-26-2021; Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 4 de octubre de 2022, RIT S-I4-2021; Primer Juzgado de Letras de San Carlos, 20 de mayo de 2019, RIT T-24-2018; Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 29 de septiembre de 2017, RIT S-62-2017; y Corte de Apelaciones de Valparaíso, 14 de agosto de 2015, rol 234-2015, entre otras.

beneficios no era suficiente para lograr eliminar sus efectos antisindicales y estableció también una vía procesal para reclamar el incumplimiento de esta modificación y así tutelar de mejor forma la libertad sindical. Para ello, se tipificó como práctica antisindical el «*otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 322 de este Código*»³³, que no es nada más que una extensión ilegal de beneficios.

De un análisis del tipo infraccional es posible concluir que para que se configure esta práctica antisindical deben concurrir los siguientes requisitos: 1) el sujeto activo de la conducta: el empleador; 2) la conducta: otorgar o convenir; 3) el objeto de la conducta: los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo; y 4) el sujeto pasivo de la conducta: trabajadores no afiliados a la organización sindical que lo negoció.

Si bien toda práctica antisindical requiere un resultado consistente en la lesión de la libertad sindical, al tratarse de una práctica explícitamente tipificada como antisindical dicha lesión se presume por el legislador a partir de la concurrencia de los demás requisitos. Por último, como ya ha resuelto en reiteradas ocasiones la Corte Suprema, las prácticas antisindicales no requieren dolo ni un ánimo subjetivo de afectar la libertad sindical, en tanto se trata de conductas objetivas³⁴.

1. La conducta

La conducta sancionada es otorgar o convenir. De acuerdo con el sentido natural y obvio de las palabras, el *Diccionario de la lengua española* define *otorgar* como «disponer, establecer, ofrecer, estipular o prometer algo», todas ellas conductas unilaterales de una persona. Por otro lado, define *convenir* como «dicho de dos o más voluntades: coincidir causando obligación», lo cual indica un comportamiento bilateral que requiere de dos o más personas. Así, la conducta típica puede ser tanto una entrega unilateral del empleador, sin que haya sido requerida por el trabajador, como un acuerdo o convención bilateral entre el empleador y el trabajador. Respalda esta conclusión que el mensaje de la ley propusiera tipificar la práctica antisindical como «el que unilateralmente otorgue a trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo»³⁵, y que, du-

³³ Chile, Código del Trabajo, artículo 289 letra h).

³⁴ Corte Suprema, 20 de febrero de 2023, rol 7469-2022; Corte Suprema, 24 de febrero de 2020, rol 3705-2019; y Corte Suprema, 6 de abril de 2017, rol 92904-2016.

³⁵ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (2023), p. 14.

rante la tramitación del proyecto, el Ejecutivo introdujera una indicación que modificó la redacción hasta llegar al texto actualmente vigente.

2. Los sujetos intervinientes

En cuanto a los sujetos de la conducta, el sujeto activo debe necesariamente ser el empleador con quien negoció el sindicato. La jurisprudencia ha señalado que, en un caso en que una empresa compró una unidad de negocios de otra y se produjo un traspaso automático de los trabajadores, el otorgamiento de los mismos beneficios por parte de la empresa adquirente a sus trabajadores no constituye la práctica antisindical de extensión ilegal, dado que ella no negoció con el sindicato. Por lo tanto, extenderla por analogía a este caso implicaría infringir el principio de tipicidad y legalidad que rige en la materia³⁶.

Respecto al sujeto pasivo, la norma exige que el otorgamiento o convención sea con trabajadores no afiliados a la organización sindical que negoció el beneficio y que, además, no tengan afiliación sindical alguna³⁷. De esta manera, si el empleador acordara con otra organización sindical el otorgamiento de estos mismos beneficios, no se configuraría la práctica antisindical de esta letra h), dado que la contraparte del acuerdo no es un trabajador, sino una persona jurídica³⁸.

Acerca de los grupos negociadores, existe jurisprudencia que considera que dicho acuerdo no constituye una extensión ilegal de beneficios³⁹; por el contrario, otros fallos sí lo califican como una práctica antisindical⁴⁰. Al efecto, debe recordarse que un grupo negociador consiste en «trabajadores concertados para negociar colectivamente, representados por una comisión negociadora *ad hoc*»⁴¹, y que ellos son una «coalición transitoria de trabajadores»⁴², conformando «un sujeto colectivo para estos efectos, perdiendo tal calidad una vez firmado el instrumento respectivo»⁴³. En consecuencia, a diferencia del sindicato, el grupo negociador carece de personalidad jurí-

³⁶ Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 17 de julio de 2023, RIT S-50-2022.

³⁷ LANATA (2018), pp. 272-273. En el mismo sentido, Dirección del Trabajo, 18 de enero de 2017, Ordinario 303/I; Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 20 de febrero de 2023, RIT I-410-2022.

³⁸ Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, 8 de septiembre de 2022, RIT S-20-2019.

³⁹ Juzgado de Letras de Colina, 13 de febrero de 2023, RIT S-3-2021.

⁴⁰ Primer Juzgado de Letras de San Antonio, 21 de agosto de 2023, RIT S-2-2023.

⁴¹ Dirección del Trabajo, 21 de diciembre de 2016, Ordinario 6011.

⁴² ROJAS MIÑO (2007), p. 206. En un sentido similar, GAMONAL (1998), p. 84.

⁴³ GAMONAL (1998), p. 84.

dica. Evidentemente, no es una persona natural y, si bien el grupo constituye una asociación temporal de trabajadores, no puede considerarse una persona jurídica.

La persona jurídica, conforme al artículo 545 del Código Civil, es «*una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, y de ser representada judicial y extrajudicialmente*». El grupo negociador no es capaz de ejercer derechos, ni siquiera el derecho de negociar colectivamente, puesto que, al menos según el fallo del Tribunal Constitucional, la negociación colectiva es un derecho del trabajador ejercido por este de forma colectiva. Tampoco puede el grupo negociador contraer obligaciones, ya que las remuneraciones y beneficios acordados por el grupo se dan en realidad en acuerdos pluripersonales⁴⁴, y porque tampoco tiene un patrimonio con el cual responder a las obligaciones. Por último, el artículo 546 del Código Civil establece explícitamente que «*no son personas jurídicas las fundaciones o corporaciones que no se hayan establecido en virtud de una ley, o que no se hayan constituido conforme a las reglas de este título*». Como no existe una ley que regule el establecimiento del grupo negociador ni se siguen las reglas del título 33 del libro primero del Código Civil para su constitución, no es posible considerarlo como persona jurídica. De dicha conclusión se sigue necesariamente que el grupo negociador tampoco puede ser parte de un contrato o convención, toda vez que las partes de estos deben ser personas, según lo reconocen los artículos 1437 y 1438 del Código Civil.

Dado que el grupo negociador no puede considerarse una entidad distinta de los trabajadores que la componen, el acuerdo logrado es, en realidad, con cada uno de los trabajadores que lo integran y, por lo tanto, dicho acuerdo puede configurar la práctica antisindical de extensión ilegal de beneficios. La intervención del sujeto pasivo puede ser activa, al concurrir con su voluntad a la suscripción de un contrato, o pasiva, al recibir los beneficios que unilateralmente ha otorgado el empleador. Tratándose de un grupo negociador, la intervención siempre será activa.

3. El objeto de la conducta

Sobre el objeto de la conducta —esto es, lo otorgado o convenido—, el artículo 289 letra h) del Código del Trabajo habla de «*los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo*». Respecto a este punto, la Dirección del Trabajo ha resuelto que la expresión mismos beneficios implica no solo en nombre, sino que también deben revisarse la naturaleza, el monto y la periodicidad del beneficio. Señala explícitamente:

⁴⁴ ROJAS MIÑO (2007), p. 216.

*Para estos efectos resulta pertinente recordar que «en derecho las cosas son lo que son y no lo que las partes dicen que son», por lo que la denominación del beneficio podría ser distinta, sin embargo, aún tratarse del mismo beneficio acordado en el instrumento colectivo, cuestión que deberá ser determinada caso a caso*⁴⁵.

Dicha conclusión es del todo lógica, puesto que, de lo contrario, eludir la norma sería extremadamente sencillo. Por lo tanto, se ha resuelto que no son los mismos beneficios una asignación de colación que se paga por tramos según horas de trabajo y una asignación de colación de monto único, por lo que no habría extensión de beneficios⁴⁶.

Además, la organización sindical debe haber obtenido los beneficios mediante la negociación colectiva. En el artículo 289 letra h) destaca una frase que resulta clave en la interpretación del objeto de la conducta prohibida: «*Organización u organizaciones que los hubieren negociado*». *Negociar* se define en el *Diccionario de la lengua española* como «tratar asuntos públicos o privados procurando su mejor logro». A su vez, una *negociación* consiste en «tratos dirigidos a la conclusión de un convenio o pacto». Entonces, de la norma es posible concluir que dicha práctica antisindical requiere que el sindicato haya negociado el beneficio y que este esté incluido en el instrumento colectivo.

Sin perjuicio de su aparente obviedad, debe señalarse que la negociación trae implícita la obtención de algo que no se tiene. Por ejemplo, quien negocia un avenimiento en un juicio busca obtener el cierre del pleito con un resultado más favorable del que espera. La negociación colectiva no difiere de este ejemplo: el propósito es obtener beneficios y condiciones de trabajo que los trabajadores no tienen previamente.

De esta forma, la locución *negociado*, contenida en el artículo 289 letra h) inciso primero del Código del Trabajo, no puede sino entenderse como una referencia a beneficios que no recibían los trabajadores y que, a raíz de la negociación colectiva, hoy sí los tienen. De lo contrario, el legislador habría ocupado una voz distinta, como sería: «Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización sindical que *lo hubiere suscrito* los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo».

La historia de la ley respalda esta conclusión. A lo largo de la discusión legislativa, que se dio entre el 29 de diciembre de 2014 y el 16 de agosto de 2016, se reconoce que la extensión de beneficios se refiere a beneficios obtenidos o conquistados por el sindicato. A modo de ejemplo, el senador

⁴⁵ Dirección del Trabajo, 12 de octubre de 2017, Ordinario 4808/II4.

⁴⁶ Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, 15 de marzo de 2021, RIT S-2-2020.

Quinteros manifestó: «En una negociación leal es justo reconocer que lo *ganado* por los trabajadores a través de sus sindicatos les pertenece a ellos y no importa una concesión graciosa del empleador»⁴⁷ y que «a través de la extensión de los *beneficios obtenidos con sus negociaciones*, también podrán favorecer a los trabajadores sin afiliación sindical»⁴⁸. Manuel Díaz, presidente de la Confederación Coordinadora de Sindicatos del Comercio, señaló: «Al permitirse la negociación de las condiciones de la extensión se da poder a los sindicatos, haciéndolos propietarios de los *beneficios conseguidos* en la negociación colectiva»⁴⁹. La senadora Muñoz expresó que una de las ideas matrices del proyecto es que «los sindicatos junto con el empleador decidan la extensión de beneficios *lograda* en la negociación colectiva»⁵⁰. La senadora Goic agregó que «si lo *obtenido* por el sindicato *en la negociación* se va a extender a trabajadores no afiliados a él, ello deba pasar por un acuerdo con esa organización y no sea objeto de una decisión unilateral del empleador como sucede hoy día en nuestra legislación»⁵¹. La ministra del Trabajo, Ximena Rincón, indicó: «Lo mismo ocurre con el pacto de extensión de beneficios, que establece la posibilidad de que las partes del instrumento colectivo acuerden que los *beneficios obtenidos en la negociación colectiva* se apliquen a los demás trabajadores de la empresa»⁵².

Todas estas intervenciones reconocen que la extensión de beneficios y la prohibición de extensión sin pacto versan sobre los beneficios conseguidos por el sindicato por medio de la negociación colectiva. Esta interpretación ha sido avalada por nuestra jurisprudencia, que ha resuelto que los beneficios que constituyen prácticas generales de la empresa no representan una extensión de beneficios en los términos del artículo 322 del Código del Trabajo, distinguiéndolos de aquellos que derivan de la actividad sindical⁵³. Asimismo, se ha resuelto que no se da un presupuesto de la práctica antisindical en estudio «*en cuanto no se trata de un beneficio nuevo*

⁴⁷ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (2023), p. 1603.

⁴⁸ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (2023), p. 716.

⁴⁹ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (2023), p. 91.

⁵⁰ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (2023), p. 962.

⁵¹ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (2023), p. 1599.

⁵² BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (2023), p. 1837.

⁵³ Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 24 de julio de 2021, RIT I-186-2021. Sentencia confirmada por la Corte de Apelaciones de Santiago, 3 de agosto de 2022, rol 2628-2021. En la misma línea, se ha resuelto que, al ser el beneficio una conquista legítima del sindicato, no procede realizar su extensión a trabajadores no sindicalizados (Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 22 de enero de 2026, RIT S-38-2023). A la fecha de presentación de este artículo, esta causa cuenta con un recurso de nulidad pendiente de resolución.

recién logrado a raíz de la negociación colectiva, que dio lugar [al] contrato colectivo en cuestión, y por lo tanto nos conduce a su rechazo inmediato»⁵⁴.

Por lo tanto, para estar frente a la conducta típica, los beneficios que se otorgan o acuerdan deben tener como fuente primigenia un contrato colectivo. Esta distinción es fundamental, pues de ella se desprende la figura de los beneficios históricos que será analizada más adelante. En esta línea, se ha resuelto que la inclusión de un derecho laboral irrenunciable en un instrumento colectivo, como el bono compensatorio de sala cuna, no priva al trabajador no afiliado de recibirlo, ya que se trata de un beneficio de origen legal y de carácter irrenunciable⁵⁵.

Por último, los beneficios tienen que haber sido negociados por la organización sindical con anterioridad al otorgamiento o acuerdo. Si bien este requisito no está explícito en la descripción típica, se desprende del empleo de las formas verbales en pretérito, como *hubieren* y *negociado*. En razón de ello, se ha resuelto que, tratándose de negociaciones paralelas del empleador con un sindicato y un grupo negociador, no hay extensión ilegal de beneficios por el solo hecho de que ambos instrumentos contemplen los mismos beneficios, siempre que el convenio colectivo celebrado con el grupo negociador sea anterior al contrato colectivo suscrito con el sindicato⁵⁶.

IV. EXCEPCIONES A LA EXTENSIÓN ILEGAL DE BENEFICIOS

La prohibición de otorgar o convenir beneficios originados en el instrumento colectivo contempla dos excepciones: lo dispuesto en el inciso final del artículo 322 y los acuerdos individuales entre trabajador y empleador sobre remuneraciones o sus incrementos, que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador. Si hacemos un símil del análisis penal, estas excepciones configuran una causal de justificación de la conducta. Es decir, la conducta desplegada por el autor es típica, puesto que consiste en otorgar o convenir los beneficios originados en un instrumento colectivo, pero el ordenamiento jurídico la considera lícita y, por lo tanto, no la sanciona.

⁵⁴ Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 26 de octubre de 2018, RIT S-27-2018.

⁵⁵ Dirección del Trabajo, 28 de julio de 2020, Ordinario 2217.

⁵⁶ Juzgado de Letras de Colina, 2 de febrero de 2022, RIT S-I-2020.

1. La extensión del reajuste del Índice de Precios al Consumidor

La primera excepción se encuentra en el artículo 322 inciso final, el cual permite al empleador extender unilateralmente a todos los trabajadores de la empresa las cláusulas del contrato colectivo de reajuste de remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, siempre y cuando dicho reajuste se haya incorporado en la respuesta al proyecto de contrato colectivo.

Expuesto así, debe señalarse que, si el contrato colectivo contempla una cláusula de reajuste por el Índice de Precios al Consumidor y dicha cláusula no fue ofrecida en la respuesta del empleador, este se verá impedido de efectuar el reajuste al resto de los trabajadores no afiliados so pena de ser sancionado por práctica antisindical, salvo que pueda configurarse como un beneficio histórico, según se indicará más adelante.

2. Acuerdos individuales sobre remuneraciones

La segunda excepción se encuentra en el inciso segundo del artículo 289 letra h) del Código del Trabajo, el cual indica que *«no constituye práctica antisindical el o 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»*. Para configurar esta excepción, será necesario que concurren los siguientes requisitos: 1) que se trate de un acuerdo individual entre trabajador y empleador; 2) que el acuerdo sea sobre remuneraciones o sus incrementos; y 3) que las remuneraciones o sus incrementos se funden en la capacidad, calificación, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador.

Esta segunda excepción no es original del proyecto, sino que fue introducida por indicación del Ejecutivo. La redacción propuesta inicialmente por el Ejecutivo era la siguiente: *«No constituyen práctica antisindical los acuerdos individuales sobre remuneraciones o beneficios que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador»*. La gran diferencia con la redacción actual es el uso de la voz *beneficios*, la cual no está actualmente en el texto legal. Consultado por la modificación, el ministro de Hacienda de ese entonces, Rodrigo Valdés, señaló que dicha excepción: «tiene por objetivo evitar que la titularidad sindical lleve al extremo de que no pueda existir ninguna capacidad de mejorar las condiciones de algún trabajador que así lo merece. Agregó que si un trabajador no quiere participar en el sindicato, esa circunstancia

no puede significar un congelamiento de su remuneración real ni de sus beneficios»⁵⁷.

El primer requisito de esta segunda excepción es la existencia de un acuerdo individual entre trabajador y empleador. Así, un otorgamiento unilateral del empleador no estará amparado por esta excepción, por lo que será siempre una práctica antisindical. De la misma forma, un acuerdo con un grupo negociador tampoco está amparado por la excepción.

El segundo requisito se refiere al objeto del acuerdo: este debe versar sobre remuneraciones o sus incrementos. Conforme al artículo 41, son remuneraciones las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Aquí cobra relevancia la modificación del texto de la excepción, que pasó de «remuneraciones y beneficios» a «remuneraciones o sus incrementos».

La redacción original recibió reparos de los senadores del oficialismo. El senador Letelier sostuvo que podía «provocar confusión y poca claridad»⁵⁸, mientras que la senadora Muñoz afirmó que la disposición comprometería las ideas matrices del proyecto⁵⁹. A su vez, el diputado Andrade criticó la redacción porque «el concepto de *beneficios* puede ser cualquier cosa, en contraposición a las remuneraciones que están definidas en la ley»⁶⁰. En respuesta, el ministro de Hacienda señaló que «es importante mantener el concepto *beneficios*, porque existen casos particulares, como por ejemplo tener el beneficio de almuerzo, que no debiera constituir un problema al momento de otorgarlo»⁶¹. Finalmente, el Ejecutivo modificó la redacción a la que se encuentra vigente actualmente, esto es, «remuneraciones o sus incrementos», lo que permite concluir que los beneficios no pueden ser objeto de este acuerdo.

Debe hacerse presente que, aunque nuestra legislación laboral utiliza el vocablo *beneficios* en distintas oportunidades, no lo define. Por ejemplo, el artículo 10 inciso segundo del Código del Trabajo señala: «*Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios*». El artículo 43 indica: «*Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo, en acuerdos de grupo negociador o en fallos*

⁵⁷ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (2023), p. 962.

⁵⁸ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (2023), p. 962.

⁵⁹ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (2023), p. 962.

⁶⁰ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (2023), p. 962.

⁶¹ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (2023), p. 962.

arbitrales recaídos en una negociación colectiva». Mientras que el artículo 71 dispone que «*durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra*». Adicionalmente, el artículo 306, al regular las materias objeto de negociación colectiva, dispone: «*Son materia de la negociación colectiva aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo*».

Del análisis de las distintas normas del Código del Trabajo que usan la palabra *beneficio*, se puede concluir que la ley se refiere con dicho concepto a pagos, permisos y prestaciones que no son una retribución directa a la prestación de los servicios. Esta conclusión se sustenta principalmente en el uso que las siguientes disposiciones del Código del Trabajo hacen del término *beneficio*: 1) el artículo 8 inciso tercero, relativo a los alumnos que realizan una práctica profesional, se refiere a la colación y movilización en especie como beneficio; 2) el artículo 10 inciso segundo, que regula los contenidos mínimos del contrato de trabajo, se refiere a la casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios como beneficios; 3) el artículo 152 bis F, que trata el uso y explotación comercial de la imagen de los deportistas profesionales, se refiere a los pagos por uso de imagen como beneficio; 4) el artículo 199, que aborda el permiso por enfermedad grave de un niño menor de un año, se refiere en su inciso tercero al permiso y su subsidio como beneficios.

Si bien la ley parece distinguir entre remuneración, beneficio y asignaciones no remuneratorias, la doctrina y la jurisprudencia no han seguido la misma interpretación, debido a la definición de remuneración que establece el artículo 41 del Código del Trabajo, que contradice explícitamente esta conclusión. Se ha dicho que «aunque doctrinariamente la remuneración es una contraprestación por los servicios prestados por el trabajador, nuestro Código del Trabajo acoge una noción amplia de remuneración, vinculada directamente al contrato de trabajo»⁶², por lo que «todo pago hecho por el empleador constituye remuneración, salvo las excepciones contempladas en la ley»⁶³. En la misma línea, se ha resuelto que los pasajes en avión que un trabajador gana en una fiesta de la empresa constituyen remuneración⁶⁴ y también tienen dicho carácter las *giftcards* otorgadas por

⁶² GAMONAL (2021), p. 160.

⁶³ GAMONAL (2021), p. 161.

⁶⁴ Corte de Apelaciones de Santiago, 2 de junio de 2025, rol 1091-2024.

el empleador por Fiestas Patrias y Navidad⁶⁵. En consecuencia, al menos para el Código del Trabajo, los pagos hechos por el empleador siguen una lógica binaria: son remuneración o son asignaciones no remuneratorias.

Para armonizar las distintas normas laborales, se podría sostener que los beneficios son una subcategoría de remuneración cuyo elemento distintivo es que, aunque tienen su causa en la relación laboral, no son una contraprestación directa por la prestación de los servicios. Sin embargo, esa solución tampoco resulta plenamente satisfactoria, puesto que existen beneficios que no son prestaciones en dinero o especie, como los permisos convencionales. Además, las normas citadas se refieren a conceptos que son asignaciones no remuneratorias como beneficios, como ocurre en el artículo 8 inciso tercero antes citado. En este sentido, estimo que la postura correcta consiste en interpretar la palabra *beneficios* como un término amplísimo, dentro del cual se incluyen las remuneraciones en sentido estricto, prestaciones en dinero o especie que no son contraprestación directa de la prestación de servicios, permisos y asignaciones no remuneratorias. Esta postura se ve reafirmada por la redacción del artículo 306 del Código del Trabajo que, al delimitar las materias de la negociación colectiva, se refiere a «*remuneraciones u otros beneficios*», lo que permite concluir que las remuneraciones son una clase de beneficio.

Retomando la discusión principal de esta investigación, que se haya eliminado la palabra *beneficios* del literal de la norma da a entender que la intención del legislador era limitar las remuneraciones objeto del acuerdo a aquellas que son una contraprestación directa de los servicios prestados. Esta interpretación se ajusta a un concepto restringido de remuneración, según el cual esta se corresponde con «el valor que se asigna a los servicios efectivos del dependiente, de modo que la remuneración se justifica únicamente en estos servicios»⁶⁶. De esta manera, las asignaciones no remuneratorias y las remuneraciones que no son contraprestación directa de la prestación de servicios no estarían amparadas por esta excepción, lo cual es consistente con los fundamentos de estas remuneraciones, que se analizan a continuación.

Por último, las remuneraciones o sus incrementos deben sustentarse en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador con quien se establece el acuerdo individual. A pesar de que en una lectura inicial del inciso segundo del artículo 289 letra h) del Código del Trabajo podría interpretarse que lo que debe fundarse en

⁶⁵ Corte de Apelaciones de Santiago, 6 de noviembre de 2025, rol 1429-2024.

⁶⁶ FARIÑA (2009), p. 9.

estos parámetros es el acuerdo, ello no es correcto. Primero, porque el pronombre relativo «que» necesariamente se refiere al antecedente más próximo de la oración, que en este caso es «las remuneraciones o sus incrementos». Segundo, porque la finalidad de esta excepción es permitir que los trabajadores que reúnan alguno de esos criterios puedan mejorar sus condiciones de trabajo⁶⁷, sin que ello premie o castigue la afiliación o no afiliación sindical⁶⁸. Por lo tanto, la única forma de asegurar que las remuneraciones o sus incrementos respondan al mérito del trabajador es que se funden en uno de los criterios objetivos determinados por la ley. De esta forma, la norma exige de sanción al otorgamiento de una remuneración o el incremento de ella solo si tiene como fundamento un criterio objetivo, específicamente la capacidad, calificación, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador. Sobre este punto, la jurisprudencia ha rechazado la aplicación de esta excepción a los bonos de locomoción y de colación, por no guardar relación con ninguno de esos cinco criterios⁶⁹.

Lo expuesto, junto con el uso de la voz «acuerdo individual», implica que debe tratarse de pactos puntuales que atienden, por lo menos, a una de las cinco cualidades del trabajador con quien se pacta⁷⁰. En consecuencia, acordar con todos los trabajadores no afiliados un aumento de remuneraciones generaría una sospecha de discriminación por afiliación sindical. A diferencia del artículo 62 bis del Código del Trabajo, en que se reconoce que hay más criterios con la expresión «entre otros», la excepción del artículo 289 letra h) inciso segundo exige necesariamente uno de los cinco criterios enunciados, aunque la Dirección del Trabajo les ha dado el mismo sentido natural y obvio en ambas normas⁷¹.

Antes de analizar cada uno de los criterios en que puede fundarse la remuneración, resulta necesario hacer una precisión general. Al momento de contratar a un trabajador, el empleador evalúa económicamente sus servicios asignándoles un precio que se denomina remuneración. Este análisis se realiza en todo contrato, no solo en el de trabajo. Si una empresa contrata los servicios de otra, toma en consideración la reputación de la

⁶⁷ Conforme señaló el propio ministro de Hacienda en la cita ya recogida en la página 315 de este mismo artículo.

⁶⁸ El mismo ministro de Hacienda señaló que «nadie quiere que mediante la indicación se extiendan beneficios que el sindicato obtenga, de manera encubierta y por ello reiteró su disposición a que se concuerda una redacción». En BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (2023), p. 963.

⁶⁹ Juzgado de Letras y Garantía de Puerto Natales, 4 de diciembre de 2021, RIT S-I-2019.

⁷⁰ Dirección del Trabajo, 14 de septiembre de 2021, dictamen 2223/38.

⁷¹ Dirección del Trabajo, 14 de septiembre de 2021, dictamen 2223/38.

contraparte, su historial crediticio y la calidad del servicio, y con base en esos factores decide qué precio ofrecer o si exigir una garantía, entre otros términos del contrato.

En esta etapa, el empleador considera las capacidades y la idoneidad del trabajador, así como las responsabilidades que deberá asumir, las funciones del cargo y el valor que aportará con su trabajo. En consecuencia, si el empleador quiere pactar nuevas remuneraciones o incrementar las ya existentes basándose en la capacidad, calificaciones, idoneidad o responsabilidad del trabajador, deberá justificar por qué no consideró dichos criterios al momento de la contratación; de lo contrario habrá un indicio de ánimo antisindical en ese pacto. Por ejemplo, podría ocurrir que el trabajador obtuviera una certificación especial o un grado académico superior durante la relación laboral, lo cual ameritaría una mayor remuneración. Sin embargo, si ya contaba con esas cualidades al momento de la contratación, el empleador deberá explicar por qué se pactó esta remuneración solo después de que el sindicato la negoció.

En el *Diccionario de la lengua española*, la palabra *capacidad* se define como «cualidad de capaz», que, a su vez, significa «apto, con talento o cualidades para algo». Para dilucidar qué es la capacidad del trabajador, es posible acudir al artículo 19 número 16 inciso tercero de la Constitución Política de Chile, que prohíbe la discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal. En ese contexto, se ha dicho que la capacidad se refiere a la capacidad física de una persona⁷². Esta interpretación también es admisible, pues ambas normas se refieren al ámbito del trabajo.

En el contexto del artículo 62 bis, la Dirección del Trabajo⁷³ interpreta la palabra *calificación* como «acción y efecto de calificar», verbo que consiste en «apreciar o determinar las cualidades o circunstancias de alguien o algo». Por su parte, la jurisprudencia ha entendido que este concepto se refiere a la calificación profesional del trabajador, lo que reconduce a las certificaciones, títulos de educación superior o de posgrado⁷⁴. La acepción más adecuada de la palabra *calificación* es la que la relaciona con el nivel educativo y las certificaciones que posee el trabajador. Si bien esto no se

⁷² CEA (2012) Tomo II, p. 461. Sin embargo, algunos autores consideran que capacidad e idoneidad personal son intercambiables y se refieren a la preparación técnica o profesional del trabajador (GAMONAL y GUIDI, 2020, p. 101), opinión que no comparto.

⁷³ Dirección del Trabajo, 10 de marzo de 2010, Ordinario 1187/18.

⁷⁴ Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 2 de julio de 2019, RIT T-1516-2018. En un sentido similar, Juzgado de Letras de Colina, 20 de diciembre de 2021, RIT T-91-2019.

limita a la obtención de una certificación, título profesional o grado académico, en nuestro país suele estar asociado a dichos documentos.

Idoneidad se define como «cualidad de idóneo», e *idóneo* como «adecuado y apropiado para algo». En relación con el artículo 19 número 16 inciso tercero de la Constitución Política de Chile, la doctrina constitucional ha señalado que la idoneidad se refiere a «rasgos mentales, intelectuales, morales y técnicos, de la destreza profesional y experiencia del trabajador»⁷⁵. A diferencia de la capacidad, que es una cualidad propia del trabajador en cuanto persona, la idoneidad debe analizarse para el cargo específico, por lo que alguien puede ser considerado idóneo para un determinado puesto en una empresa e inidóneo para otro.

En este contexto, *responsabilidad* ha de entenderse como «cualidad de responsable», que se define como «obligado a responder de algo o por alguien». Esta hipótesis se refiere a trabajadores que, por las funciones que desempeñan, se les aumenta su remuneración; por ejemplo, cuando un trabajador reemplaza a otro de mayor jerarquía y se pacta un bono. En general, se trata de trabajadores que asumen nuevas funciones o se les cambia de cargo, dado que, sin esa circunstancia, el empleador deberá argumentar por qué el desempeño de ese puesto no justificaba esa nueva remuneración o aumento con anterioridad a que el sindicato la pactara en su contrato colectivo. Se ha resuelto que esta excepción no se configura si el empleador no es capaz de acreditar la existencia de una responsabilidad mayor que la que implica el ejercicio de la función para la cual fue contratado el trabajador⁷⁶.

Por último, se revisará la productividad. Como concepto económico, se puede definir como «la cantidad de bienes y servicios producidos por cada hora del tiempo de un trabajador»⁷⁷. En una concepción clásica, la productividad es la cantidad de bienes que produce el trabajador; en una economía de servicios, sin embargo, debe entenderse como su rendimiento. Productividad y rendimiento no son lo mismo. En este sentido, Fariña ha señalado que «el rendimiento es el resultado del esfuerzo del trabajador en la prestación de los servicios, lo que el trabajador logra (cuantitativa y cualitativamente) en cumplimiento de su obligación principal de prestar servicios»⁷⁸, mientras que la productividad «es la relación de lo producido y los recursos empleados, dentro de los cuales se encuentra el rendimien-

⁷⁵ CEA (2012) Tomo II, p. 461.

⁷⁶ Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno, 10 de agosto de 2018, RIT S-2-2017.

⁷⁷ MANKIW (2017), p. 524.

⁷⁸ FARIÑA (2009), pp. 37-38.

to»⁷⁹. Aunque este autor adopta una visión cuantitativa del rendimiento, reconoce que en la disciplina de recursos humanos el enfoque es programático y finalista, y, por lo tanto, el rendimiento puede ser cualitativo⁸⁰.

Dicho lo anterior, la productividad, en el marco de los acuerdos individuales sobre remuneraciones, debe entenderse como rendimiento en su enfoque cuantitativo y cualitativo, y no con la amplitud de la definición tradicional. Esta conclusión se ampara, en primer lugar, en la finalidad de esta excepción que, como ya se indicó, es permitir que los trabajadores que satisfagan alguno de esos criterios puedan mejorar sus condiciones de trabajo⁸¹. Entender la productividad en un sentido amplio permite al empleador pactar remuneraciones cuyo monto depende de elementos o factores distintos del esfuerzo del trabajador; por ejemplo, un bono por volumen de cobre extraído de la mina (beneficio muy común en la industria minera), lo cual iría contra la finalidad de esta excepción.

Adicionalmente, en la historia de la Ley 20348, el Ministerio del Trabajo, por intermedio de su asesor legislativo, señaló sobre la productividad que muchas empresas «no tienen, por ejemplo, una descripción de los cargos que se cumplen al interior de la empresa y mucho menos tienen sistemas de evaluación de desempeño que les permitan definir la productividad que cada uno de sus trabajadores alcanza»⁸², lo cual se aproxima a una visión cualitativa del rendimiento. Dado que la productividad se refiere al rendimiento del trabajador, una remuneración basada en la productividad de un equipo, local o unidad de negocios no cumple con los requisitos de esta excepción.

La forma más adecuada de medir el rendimiento de un trabajador es a través de las evaluaciones de desempeño. Evidentemente, estas evaluaciones deben ser objetivas, fundarse en criterios conocidos y medibles y, en ningún caso, ser discriminatorias. Además, las evaluaciones de desempeño, en la medida que se deje constancia escrita de sus resultados, permitirán que el empleador cuente con medios probatorios para acreditar la concurrencia de este criterio.

Sin perjuicio de lo expuesto, los conceptos de capacidad, calificaciones, idoneidad, responsabilidad y productividad constituyen conceptos jurídicos indeterminados, cuya delimitación corresponde al juez de la instancia.

⁷⁹ FARIÑA (2009), p. 38.

⁸⁰ FARIÑA (2009), p. 38, véase el pie de página número 94 de la obra citada.

⁸¹ Conforme señaló el propio ministro de Hacienda en la cita recogida en la página 315 de este artículo.

⁸² BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (2021), p. II8.

V. EL CASO DE LOS BENEFICIOS HISTÓRICOS

El establecimiento de esta práctica antisindical y la nueva regulación de la extensión de beneficios generaron problemas en su aplicación práctica, específicamente respecto de aquellos beneficios que se entregaban a la generalidad de los trabajadores y que luego fueron incorporados al contrato colectivo de un sindicato. En un análisis preliminar, parecería que los empleadores debían dejar de entregar esos beneficios a los trabajadores no afiliados al sindicato, a riesgo de que no hacerlo implique una condena por práctica antisindical. Sin embargo, los trabajadores no sindicalizados habían recibido tradicionalmente esos beneficios y, en algunos casos, eran parte explícita de sus contratos de trabajo, por lo que los empleadores también podrían quedar expuestos a demandas individuales. Con el propósito de resolver este conflicto, nace por interpretación administrativa de la Dirección del Trabajo la figura del beneficio histórico.

Los beneficios históricos no son propiamente una excepción a la extensión ilegal de beneficios, dado que no se trata de una causal de justificación, sino de una hipótesis en que la conducta, derechamente, no es subsumible dentro del tipo sancionado.

1. Concepto y aplicación de los beneficios históricos

Los beneficios históricos han sido definidos como las «prestaciones en dinero o especie que el empleador otorgaba regularmente a los trabajadores de su empresa, como, por ejemplo, aguinaldos, bonos o asignaciones, y que no se encuentran escrituradas en los contratos individuales de cada trabajador»⁸³. En un sentido similar, Cuevas los define como «aquellos que han sido otorgados, por larga data, a todos los trabajadores, sindicalizados o no, mientras cumplan con los requisitos o condiciones para su otorgamiento, como beneficios universales con independencia de si su origen se encuentra en un contrato colectivo o en la voluntad unilateral del empleador»⁸⁴. La doctrina actual de la Dirección del Trabajo los conceptualiza como:

*Beneficios, remuneraciones y condiciones de trabajo que el empleador ha otorgado de manera histórica y regular a sus trabajadores, ya sea por encontrarse estos pactados en contratos o anexos de contrato de trabajo, de manera expresa o tácita; en políticas corporativas; manuales y beneficios, u otorgarse para dar efectivo cumplimiento a la normativa laboral o de seguridad social*⁸⁵.

⁸³ GAMONAL (2020), p. 336

⁸⁴ CUEVAS (2021), p. 129.

⁸⁵ Dirección del Trabajo, 20 de julio de 2018, Ordinario 3826/31.

Por lo tanto, para que un beneficio pueda considerarse histórico, es necesario que cumpla con los requisitos de ser otorgado por el empleador de forma histórica y que la entrega se haga regularmente en el tiempo.

Sobre el primero de los requisitos, se exige que el beneficio haya sido otorgado por la empresa a los trabajadores con anterioridad al instrumento colectivo que los incorpora⁸⁶. Si el beneficio se entrega con posterioridad a su inclusión en un instrumento colectivo, este tendrá como fuente dicha convención y no la práctica histórica de la empresa. En la misma línea, se ha resuelto que los beneficios recibidos por un trabajador en virtud de una extensión de beneficios anterior no pueden ser considerados beneficios históricos⁸⁷.

Con respecto al segundo requisito, la entrega regular en el tiempo le da el carácter de cláusula tácita, política o práctica empresarial, y permite acreditar que la fuente del beneficio es una conducta del empleador o un acuerdo tácito entre las partes, y no el instrumento colectivo. Se ha resuelto que el hecho de que un beneficio se haya otorgado dos veces antes no lo convierte en un beneficio histórico, dado que carece de periodicidad⁸⁸. Ahora, la revisión de esta periodicidad debe hacerse acorde a la naturaleza del beneficio. Por ejemplo, un bono anual por desempeño que se ha entregado por cuatro años seguidos sí cumple con este requisito, pese a que transcurra un año entre cada pago, precisamente porque esa es la naturaleza de ese beneficio. Lo mismo ocurriría si la empresa otorga un bono por el nacimiento de un hijo y no lo ha pagado en tres años porque ninguno de sus trabajadores ha tenido hijos. En estas circunstancias, estos beneficios no pierden su carácter de históricos. El análisis de la periodicidad requiere revisar la oportunidad de pago del beneficio y los requisitos que lo hacen procedente.

La utilidad de catalogar un beneficio como histórico radica en que, conforme a la interpretación administrativa, este puede «extenderse» sin un acuerdo con el sindicato. En estricto rigor, es impropio hablar de extensión en este caso, dado que la extensión de beneficios versa sobre aquellos cuya fuente es el instrumento colectivo y estos en realidad nacen de una decisión empresarial o de un acuerdo individual entre el empleador y el trabajador. La Dirección del Trabajo ha resuelto que *«el solo hecho de seguir otorgando el empleador los beneficios, remuneraciones y condiciones de*

⁸⁶ En este sentido, Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 15 de octubre de 2019, RIT S-6-2019.

⁸⁷ Dirección del Trabajo, 12 de abril de 2021, Ordinario 1219.

⁸⁸ Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 9 de junio de 2023, RIT O-784-2023.

trabajo históricos, y en los mismos montos y condiciones, no podría interpretarse, en general, como una práctica antisindical, al alero de lo dispuesto en el artículo 289 letra h) del Código del Trabajo»⁸⁹.

Ahora bien, aunque menor, existe jurisprudencia que derechamente niega la existencia de esta figura. En este sentido, se ha dicho: «*la tesis en orden a que sería acreedora de este bono en virtud de una especie de costumbre o práctica interna informal es una hipótesis inadmisibile jurídicamente que no podría servir de fuente legítima de obligación, por ser ello manifestamente contrario al orden público laboral (en particular a los referidos artículos 289 y 322 del Código del Trabajo)*»⁹⁰.

En un primer momento, la Dirección del Trabajo interpretó que «*la sola circunstancia de estar contenidos los “beneficios históricos” en un instrumento colectivo, implica que estos fueron obtenidos mediante la correspondiente negociación colectiva*»⁹¹. Posteriormente, modificó dicho criterio, distinguiendo entre un beneficio histórico y uno de origen colectivo. Así, concluyó que, si el beneficio estaba pactado con anterioridad y se manifestaba expresamente en los contratos individuales, no tenía su origen en el proceso de negociación colectiva y, por lo tanto, tenía la calidad de beneficio histórico⁹². Luego, este criterio se amplió a beneficios contenidos en cláusulas tácitas, políticas corporativas, manuales de remuneraciones y beneficios, entre otros⁹³. La jurisprudencia también ha reconocido esta figura al señalar:

*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*⁹⁴.

⁸⁹ Dirección del Trabajo, 20 de julio de 2018, Ordinario 3826/31.

⁹⁰ Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, 4 de octubre de 2025, RIT O-1734-2024.

⁹¹ Dirección del Trabajo, 12 de octubre de 2017, Ordinario 4808/114.

⁹² CUEVAS (2021), p. 131. En el mismo sentido, Segundo Juzgado de Letras de San Antonio, 15 de febrero de 2019, RIT I-10-2018.

⁹³ CUEVAS (2021), p. 131. En el mismo sentido, Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 12 de abril de 2023, RIT O-7677-2020; Dirección del Trabajo, 7 de mayo de 2025, Ordinario 312; Dirección del Trabajo, 14 de agosto de 2023, Ordinario 1141.

⁹⁴ Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno, 10 de agosto de 2018, RIT S-2-2017. En el mismo sentido, Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas, 4 de septiembre de 2018,

2. Aplicación de beneficios históricos a nuevos ingresos a la empresa

Respecto de los trabajadores que han sido contratados con posterioridad a la suscripción de un instrumento colectivo que incorporó beneficios históricos, y fundándose en las mismas normas que sostienen los beneficios históricos, la Dirección del Trabajo ha resuelto que no pueden otorgarse dichos beneficios sin adecuarse al artículo 322 del Código del Trabajo⁹⁵. Es decir, los trabajadores nuevos no pueden recibir beneficios considerados como históricos sin ajustarse a un pacto de extensión de beneficios. La jurisprudencia le ha dado el mismo tratamiento a esta materia⁹⁶.

En un pronunciamiento reciente, la Dirección del Trabajo ha aplicado el mismo criterio a trabajadores que, si bien habían sido contratados con anterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, no recibían los beneficios históricos⁹⁷. Sin embargo, existe un pronunciamiento de la Dirección del Trabajo que da luces sobre la aplicación de los beneficios históricos a nuevos ingresos. Este dictamen, aunque reafirma que no pueden extenderse estos beneficios a las nuevas contrataciones, señala a renglón seguido: *«a menos que el instrumento colectivo establezca alguna diferencia en las condiciones, modalidades o características con los que la empresa históricamente ha otorgado tales beneficios, ya que en esta hipótesis, sí resultaría posible distinguir, respecto de este grupo de trabajadores, entre los beneficios históricos de la empresa y los beneficios que establece el instrumento colectivo»*⁹⁸. De este modo, el dictamen reconoce la posibilidad de aplicar beneficios históricos a futuros ingresos, pero se trata de un solo pronunciamiento entre varios.

A mi juicio, esta postura no sería la correcta. Considero que, en la medida en que el empleador pueda acreditar que ha otorgado un beneficio histórico a la generalidad de los trabajadores desde antes de su incorporación al instrumento colectivo, este puede entregar ese beneficio a los trabajadores que ingresen a la empresa con posterioridad a dicho hito. Esta conclusión se funda tanto en argumentos de texto como en el fundamento de la prohibición del artículo 289 letra h) del Código del Trabajo.

Según se señaló anteriormente, los beneficios cuya extensión se sanciona son aquellos que tienen como fuente original un instrumento colectivo

RIT T-14-2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas, 5 de marzo de 2024, RIT T-40-2022; Juzgado de Letras de Villa Alemana, 23 de agosto de 2022, RIT T-9-2022; y Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 10 de enero de 2019, RIT S-64-2018.

⁹⁵ Dirección del Trabajo, 17 de septiembre de 2019, Ordinario 4496.

⁹⁶ Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno, 10 de agosto de 2018, RIT S-2-2017.

⁹⁷ Dirección del Trabajo, 7 de mayo de 2025, Ordinario 312.

⁹⁸ Dirección del Trabajo, 15 de abril de 2020, Ordinario 1443.

celebrado entre el empleador y una organización sindical. Cuando los beneficios tienen su origen en los contratos individuales de los trabajadores o políticas empresariales del empleador, su posterior inclusión al contrato colectivo no modifica su fuente. Así, un trabajador que es contratado con posterioridad a la celebración del instrumento colectivo puede recibir los beneficios que tienen como fuente las políticas corporativas del empleador sin que esto configure una práctica antisindical al no reunirse todos los elementos del tipo sancionado.

Por otra parte, si la fuente primigenia fuera una cláusula tácita con los trabajadores, evidentemente el nuevo ingreso no podría recibir este beneficio porque no es posible considerar que cuenta con una cláusula tácita a su favor. Las cláusulas tácitas son «las que se configuran por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con el asentimiento de ambas partes»⁹⁹ y se fundan en la existencia de una voluntad tácita de modificar el contrato de trabajo. Según Vial, la manifestación tácita de la voluntad supone un comportamiento concluyente del cual «se hace posible extraer una conclusión inequívoca, y desprender una manifestación de voluntad implícita o indirecta»¹⁰⁰.

En consonancia con lo anterior, la Dirección del Trabajo ha entendido que la cláusula tácita requiere de «una experiencia compartida y reiterada de un trabajador con su empleador»¹⁰¹. Asimismo, considera «indispensable que el dependiente como una persona natural determinada, haya hecho uso de él reiteradamente en el tiempo»¹⁰². De esto se desprende que la cláusula tácita presupone la existencia de una relación laboral y es de la ejecución práctica del contrato de trabajo que da vida a esa relación laboral que se presume esta voluntad tácita. Un trabajador que recién ha ingresado a una empresa no puede tener una cláusula tácita a su favor, ya que es materialmente imposible que cuente con una experiencia compartida y reiterada con su empleador, porque no ha habido tiempo para ejecutar el contrato de trabajo. En consecuencia, la cláusula tácita es por naturaleza intransferible a un trabajador que nunca fue parte de la relación laboral en que se formó, pues este carece de la historia contractual que es presupuesto necesario para que la cláusula exista a su favor.

Esta conclusión es consistente con el fundamento de la prohibición de extensión de beneficios del artículo 289 letra h). Las prácticas antisindi-

⁹⁹ ROJAS MIÑO (2015), p. 40.

¹⁰⁰ VIAL (2003), p. 49.

¹⁰¹ Dirección del Trabajo, 1 de junio de 2007, Ordinario 2036.

¹⁰² Dirección del Trabajo, 29 de septiembre de 2003, Ordinario 4047.

cales expresamente tipificadas en los artículos 289 y siguientes del Código del Trabajo tutelan alguna de las manifestaciones de la libertad sindical. En el caso de la extensión ilegal de beneficios, lo que se protege es la función y capacidad negociadora de la organización sindical al interior de la empresa¹⁰³.

La sustitución del antiguo artículo 346 por el actual artículo 322 buscó eliminar el efecto antisindical de la extensión de beneficios, evitando que trabajadores pudieran gozar de beneficios alcanzados por el sindicato sin participar de la negociación colectiva ni pagar los costos de la negociación y su eventual huelga. A su vez, se incorporó el artículo 289 letra h) para proteger al sindicato frente a empleadores que no respeten la naturaleza bilateral del pacto de extensión de beneficios, sancionando dicha conducta.

Extender esta protección a beneficios de los cuales el sindicato no es responsable implica aplicar la norma a un supuesto de hecho para la cual no fue prevista. Además, se generaría una situación contraria, en la que se evita que un trabajador tenga un beneficio que por práctica empresarial todos los trabajadores tienen, sindicalizados o no, con el propósito de inducirlo a afiliarse al sindicato. Esto afecta la libertad sindical de ese trabajador en su faceta negativa, en cuanto al derecho que tiene de no afiliarse a un sindicato.

Adicionalmente, excluir a las nuevas contrataciones de la aplicación de los beneficios históricos es inconsistente con el fundamento de la figura. Esta nace para distinguir aquellos beneficios cuyo origen es la negociación colectiva de aquellos cuya fuente es una decisión empresarial, realizando esta diferenciación en razón de la fuente original del beneficio. La oportunidad en que el trabajador es contratado por la empresa no tiene incidencia alguna en el origen del beneficio, por lo que excluir al trabajador nuevo de la aplicación de estos beneficios carece de suficiente justificación.

Un tercer argumento, de carácter constitucional, refuerza la postura sostenida. Es evidente que aquí existe un conflicto de derechos fundamentales entre la libertad de empresa y la libertad sindical. Por un lado, el empleador tiene el derecho fundamental de realizar cualquier actividad económica, lo que implica poder organizar su empresa y contratar en los términos que estime conveniente. Sin embargo, si esta libertad empresarial se usa para pactar con otros trabajadores beneficios que fueron obtenidos por un sindicato, la libertad sindical se ve afectada. Por medio de la prohibición de otorgar o acordar beneficios negociados por el sindicato y

¹⁰³ Dirección del Trabajo, 2 de marzo de 2017, Ordinario 999/27. En el mismo sentido, Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 17 de julio de 2023, RIT S-50-2022.

contenidos en el instrumento colectivo, el legislador resuelve este conflicto, bajo el entendimiento de que dicha conducta implica una vulneración de la libertad sindical.

No obstante, cuando el beneficio no ha sido conquistado por el sindicato, este conflicto es aparente, dado que en realidad no existe un desmejoramiento o desincentivo a la afiliación sindical, por tratarse de un beneficio que se paga a todo el mundo, con independencia de su afiliación sindical. Si bien los beneficios históricos pueden haberse incorporado al contrato colectivo, no fueron negociados por la organización sindical, por lo que su extensión a nuevas contrataciones no configura una práctica antisindical. La interpretación que excluye el otorgamiento de estos beneficios que no fueron negociados por la organización sindical a las nuevas contrataciones implica una limitación del poder de dirección del empleador sin un propósito o finalidad legítima, dado que con ello no se está protegiendo la libertad sindical.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe reiterar que al trabajador que ha ingresado con posterioridad a la empresa solo se le podrán otorgar los beneficios históricos que tengan como fuente una política empresarial, manuales de remuneraciones u otro origen similar. Esto debido a que es imposible que esta clase de trabajador tenga una cláusula tácita a su favor y, menos aún, una cláusula expresa en un contrato individual celebrado con anterioridad al instrumento colectivo.

3. Aplicación práctica de la figura de los beneficios históricos

Ahora bien, resulta necesario realizar algunas precisiones en torno a la aplicación de la figura del beneficio histórico. En primer lugar, cabe señalar que la calidad de beneficio histórico emana de los hechos, por lo que las partes no pueden atribuir ese carácter a un beneficio que no lo tiene¹⁰⁴. Con todo, el reconocimiento del carácter histórico de un beneficio en una cláusula del contrato colectivo puede servir como principio de prueba.

En segundo lugar, debe tenerse presente que alegar la existencia de un beneficio histórico no solo constituye una defensa del empleador ante una denuncia de extensión ilegal de beneficios, sino que, tratándose de beneficios originados en políticas empresariales, también es un reconocimiento explícito de un derecho que tiene la generalidad de los trabajadores de la empresa, sin importar su afiliación sindical. De esta forma, el empleador que alega la existencia de beneficios históricos no puede negar su entrega a trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en su política corpora-

¹⁰⁴ Dirección del Trabajo, 7 de mayo de 2025, Ordinario 312.

tiva sin incurrir en una contradicción lógica. Por ello, resulta fundamental contar con documentos que establezcan expresamente los términos y condiciones del beneficio que califica como histórico.

En tercer lugar, si el beneficio histórico no ha sido otorgado de forma ininterrumpida y el contrato colectivo contempló el beneficio durante el tiempo que la empresa dejó de entregarlo, este ha perdido la calidad de beneficio histórico, pues ha dejado de cumplir el requisito de regularidad en el tiempo y, por lo tanto, su extensión a las nuevas contrataciones se encuentra prohibida. Este sería el caso de una empresa que, por razones económicas, dejó de entregar becas escolares a los hijos de los trabajadores, pero mantuvo en el contrato colectivo dicho beneficio. En esta hipótesis, la consagración del beneficio en el instrumento colectivo sí significó una conquista del sindicato, dado que sin ella los trabajadores no habrían tenido derecho al beneficio, por lo que se encuentra en la hipótesis de hecho que funda la prohibición. Respecto de los trabajadores antiguos no afiliados al sindicato, ellos podrán seguir recibéndolo en la medida que se haya configurado una cláusula tácita a su favor.

Lo mismo ocurre cuando el instrumento colectivo mejora las condiciones de un beneficio histórico, siempre que esa mejora sea fruto de la negociación colectiva. Tal sería el caso de un beneficio de recargo de las horas extraordinarias del 100% en lugar del 50%, o de un seguro complementario de salud con mayor cobertura que el de la empresa. En estos casos, ya que estas mejoras son producto de la actividad sindical, el empleador solo podrá otorgar el beneficio en la forma en que siempre lo ha dado y tendrá vedado mejorar sus condiciones¹⁰⁵. Así lo ha resuelto la jurisprudencia al señalar que, si bien el bono en discusión es previo al contrato colectivo, en este instrumento se pactó un aumento de dicho bono, el cual indudablemente es fruto de la negociación colectiva y, en consecuencia, no puede ser entregado a trabajadores no sindicalizados¹⁰⁶.

Por último, la incorporación de un beneficio en un instrumento colectivo permite presumir, por la propia naturaleza de la negociación colectiva, que este fue negociado por el sindicato que suscribió el contrato. Es importante recordar que la propia definición legal de instrumento colectivo lo caracteriza como *«la convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y*

¹⁰⁵ Dirección del Trabajo, 20 de julio de 2018, Ordinario 3826/31. En el mismo sentido, Dirección del Trabajo, 24 de febrero de 2025, Ordinario 110; Dirección del Trabajo, 9 de agosto de 2019, Ordinario 3842.

¹⁰⁶ Juzgado de Letras de Colina, 16 de septiembre de 2019, RIT S-6-2019. En el mismo sentido, Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno, 10 de agosto de 2018, RIT S-2-2017.

remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero»¹⁰⁷, por lo que naturalmente se entiende que su contenido es producto de la negociación colectiva. Finalmente, es el empleador quien debe acreditar que el beneficio otorgado o convenido reviste el carácter de beneficio histórico.

VI. CONCLUSIÓN

En nuestro derecho del trabajo, los instrumentos colectivos tienen una eficacia personal limitada, ya que aplican únicamente a los trabajadores que fueron representados por el sindicato durante la negociación colectiva. Excepcionalmente, el empleador y el sindicato pueden acordar extender los beneficios a trabajadores no afiliados a la organización sindical. Sin embargo, el empleador está impedido de realizar dicha extensión sin ese acuerdo, a riesgo de incurrir en una práctica antisindical expresamente tipificada por el legislador en el artículo 289 letra h) del Código del Trabajo.

La prohibición de extender beneficios contenidos en un instrumento colectivo a trabajadores no afiliados al sindicato que lo negoció tiene como fundamento proteger la función y capacidad negociadora de la organización sindical en la empresa. De este modo, solo estará prohibido otorgar o acordar beneficios cuyo origen sea el instrumento colectivo, salvo que se trate del reajuste por el Índice de Precios al Consumidor ofrecido en la respuesta al proyecto de contrato colectivo o de acuerdos individuales sobre remuneraciones o sus incrementos fundados en la capacidad, calificación, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador.

Cuando el empleador ha otorgado un beneficio determinado a la generalidad de los trabajadores de la empresa, de forma ininterrumpida y desde antes de que fuera incorporado a un instrumento colectivo, este se constituye como un beneficio histórico que puede ser entregado a todos los trabajadores sin que ello constituya una práctica antisindical.

Los trabajadores contratados después de haberse incorporado los beneficios al instrumento colectivo también pueden recibir los beneficios históricos, siempre y cuando estos deriven de una política empresarial u otra fuente similar de carácter general, y el empleador los otorgue en los mismos términos y condiciones en que históricamente los ha entregado.

¹⁰⁷ Chile, Código del Trabajo, artículo 320.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (2021): *Historia de la Ley 20348. Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones*. Disponible en <https://tipg.link/yYIo>.
- (2023): *Historia de la Ley 20940. Moderniza el sistema de relaciones laborales*. Disponible en <https://tipg.link/yYHV>.
- CEA, José Luis (2012): *Derecho constitucional chileno*, Tomo II (Santiago, Ediciones UC, segunda edición).
- CUEVAS, Vinicio (2021): «La extensión de beneficios en el modelo de relaciones laborales chileno: Consideraciones para una nueva constitución», en *Revista de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción*, N° 38, pp. 113-137. DOI [10.21703/issn0717-0599/2021.n38-05](https://doi.org/10.21703/issn0717-0599/2021.n38-05).
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2019): *Informe de resultados novena encuesta laboral 2019*. Disponible en <https://tipg.link/yYJp>.
- FARIÑA, Lautaro (2009): *Regulación del sueldo en el Código del Trabajo. Implicancias prácticas de la Ley 20281* (Santiago, Legal Publishing).
- GAMONAL, Sergio (1998): «El efecto extensivo de los instrumentos colectivos», en *Estudios en homenaje al profesor William Thayer A.* (Santiago, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social), pp. 77-90.
- (2020): *Derecho colectivo del trabajo* (Santiago, Der Ediciones, tercera edición).
- (2021): *Derecho individual del trabajo: Doctrina, materiales y casos* (Santiago, Der Ediciones).
- GAMONAL, Sergio y GUIDI, Caterina (2020): *La tutela de derechos fundamentales en el derecho del trabajo* (Santiago, Der Ediciones).
- HENRÍQUEZ, Helia y ROMANIK, Katy (2013): *Aporte al debate laboral 26: Una aproximación al artículo 346 del Código del Trabajo y a su aplicación* (Santiago, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo). Disponible en <https://tipg.link/yYMk>.
- JOFRÉ, María Soledad y MENA, Solange (2024): «Los pactos de extensión de beneficios de instrumentos colectivos y su aplicación práctica a la luz de los dictámenes de la Dirección del Trabajo», en Romina Urzúa y Rodrigo Azócar (coordinadores), *Estudio crítico de las reformas laborales en materia de derecho colectivo y derechos fundamentales: Libro en homenaje a Francisco Javier Tapia Guerrero* (Valencia, Tirant lo Blanch), pp. 393-414.
- LANATA, Gabriela (2012): *Sindicatos y negociación colectiva* (Santiago, Legal Publishing).
- (2018): *Sindicatos y negociación colectiva* (Santiago, Thomson Reuters).

- MANKIW, Gregory N. (2017): *Principios de economía* (Ciudad de México, Cengage Learning, séptima edición, traducción de María del Pilar Carril Villarreal).
- ROJAS MIÑO, Irene (2007): «Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del Plan Laboral», en *Ius et Praxis*, Vol. 13, N° 2, pp. 195-221. DOI [10.4067/S0718-00122007000200009](https://doi.org/10.4067/S0718-00122007000200009).
- (2015): *Derecho del trabajo. Derecho individual del trabajo* (Santiago, Thomson Reuters).
- (2024): *Derecho sindical chileno* (Santiago, Thomson Reuters).
- TOLEDO, César (2013): *Tutela de la libertad sindical* (Santiago, Abeledo Perrot y Legal Publishing).
- VIAL, Víctor (2003): *Teoría general del acto jurídico* (Santiago, Editorial Jurídica de Chile, quinta edición).

Jurisprudencia citada

- Corte de Apelaciones de Antofagasta, 3 de mayo de 2023, rol 533-2022, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Corte de Apelaciones de Punta Arenas, 31 de enero de 2024, rol 194-2023, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Corte de Apelaciones de Santiago, 3 de agosto de 2022, rol 2628-2021, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Corte de Apelaciones de Santiago, 2 de junio de 2025, rol 1091-2024, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Corte de Apelaciones de Santiago, 6 de noviembre de 2025, rol 1429-2024, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Corte de Apelaciones de Valparaíso, 14 de agosto de 2015, rol 234-2015, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Corte Suprema, 4 de diciembre de 2008, rol 6343-2008, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Corte Suprema, 6 de abril de 2017, rol 92904-2016, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Corte Suprema, 24 de febrero de 2020, rol 3705-2019, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Corte Suprema, 20 de febrero de 2023, rol 7469-2022, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Dirección del Trabajo, 29 de septiembre de 2003, Ordinario 4047.
- Dirección del Trabajo, 1 de junio de 2007, Ordinario 2036.
- Dirección del Trabajo, 10 de marzo de 2010, Ordinario 1187/18.
- Dirección del Trabajo, 21 de diciembre de 2016, Ordinario 6011.
- Dirección del Trabajo, 18 de enero de 2017, Ordinario 303/1.

- Dirección del Trabajo, 2 de marzo de 2017, Ordinario 999/27.
Dirección del Trabajo, 12 de octubre de 2017, Ordinario 4808/114.
Dirección del Trabajo, 20 de julio de 2018, Ordinario 3826/31.
Dirección del Trabajo, 31 de octubre de 2018, Ordinario 5553.
Dirección del Trabajo, 17 de septiembre de 2019, Ordinario 4496.
Dirección del Trabajo, 9 de agosto de 2019, Ordinario 3842.
Dirección del Trabajo, 15 de abril de 2020, Ordinario 1443.
Dirección del Trabajo, 28 de julio de 2020, Ordinario 2217.
Dirección del Trabajo, 12 de abril de 2021, Ordinario 1219.
Dirección del Trabajo, 14 de septiembre de 2021, Ordinario 2223/38.
Dirección del Trabajo, 14 de septiembre de 2021, Ordinario 2224/39.
Dirección del Trabajo, 10 de enero de 2022, Ordinario 45.
Dirección del Trabajo, 20 de abril de 2022, Ordinario 639.
Dirección del Trabajo, 19 de mayo de 2022, Ordinario 810/15.
Dirección del Trabajo, 14 de agosto de 2023, Ordinario 1141.
Dirección del Trabajo, 28 de septiembre de 2023, Ordinario 1262/37.
Dirección del Trabajo, 29 de mayo de 2024, Ordinario 334.
Dirección del Trabajo, 24 de febrero de 2025, Ordinario 110.
Dirección del Trabajo, 7 de mayo de 2025, Ordinario 312.
Dirección del Trabajo, 19 de noviembre de 2025, Ordinario 759.
Juzgado de Letras de Colina, 16 de septiembre de 2019, RIT S-6-2019, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
Juzgado de Letras de Colina, 20 de diciembre de 2021, RIT T-91-2019, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
Juzgado de Letras de Colina, 2 de febrero de 2022, RIT S-1-2020, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
Juzgado de Letras de Colina, 13 de febrero de 2023, RIT S-3-2021, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 22 de octubre de 2021, RIT S-63-2019, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 22 de enero de 2026, RIT S-38-2023, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, 4 de octubre de 2025, RIT O-1734-2024, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno, 10 de agosto de 2018, RIT S-2-2017, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas, 4 de septiembre de 2018, RIT T-14-2018, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas, 5 de marzo de 2024, RIT T-40-2022, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.

- Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, 15 de marzo de 2021, RIT S-2-2020, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, 15 de octubre de 2024, RIT S-I-2024, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, 8 de septiembre de 2022, RIT S-20-2019, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Juzgado de Letras de Mariquina, 2 de diciembre de 2024, RIT S-I-2024, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Juzgado de Letras de Tomé, 12 de febrero de 2021, RIT S-I-2019, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Juzgado de Letras de Villa Alemana, 23 de agosto de 2022, RIT T-9-2022, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Juzgado de Letras y Garantía de Puerto Natales, 4 de diciembre de 2021, RIT S-I-2019, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Primer Juzgado de Letras de Rengo, 8 de octubre de 2018, RIT S-5-2018, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Primer Juzgado de Letras de San Antonio, 21 de agosto de 2023, RIT S-2-2023, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Primer Juzgado de Letras de San Carlos, 20 de mayo de 2019, RIT T-24-2018, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Primer Juzgado de Letras de Santa Cruz, 29 de agosto de 2024, RIT S-I-2023, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 29 de septiembre de 2017, RIT S-62-2017, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 26 de octubre de 2018, RIT S-27-2018, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 2 de julio de 2019, RIT T-1516-2018, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 20 de febrero de 2023, RIT I-410-2022, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 17 de julio de 2023, RIT S-50-2022, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 2 de enero de 2024, RIT S-17-2023, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 5 de junio de 2024, RIT I-212-2024, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Segundo Juzgado de Letras de San Antonio, 15 de febrero de 2019, RIT I-10-2018, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 10 de enero de 2019, RIT S-64-2018, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 15 de octubre de 2019, RIT S-6-2019, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 24 de julio de 2021, RIT I-186-2021, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 4 de octubre de 2022, RIT S-14-2021, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 3 de noviembre de 2022, RIT S-26-2021, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 12 de abril de 2023, RIT O-7677-2020, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 9 de junio de 2023, RIT O-784-2023, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
Tribunal Constitucional, 9 de mayo de 2016, rol 3016-2016, en Base Jurisprudencial del Poder Judicial.

Normas citadas

Código Civil, Chile (*s. d.*).

Código del Trabajo, Chile (*s. d.*).

Ley 19886, Chile (30/07/2003), ley de bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios.

Ley 20940, Chile (08/09/2016), moderniza el sistema de relaciones laborales.

Ley 20348, Chile (19/06/2009), resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones.

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

El autor declara no tener conflicto de interés en relación con los contenidos publicados en este artículo.

SOBRE EL AUTOR

LUCAS CERNA RODRÍGUEZ es abogado de la Pontificia Universidad Católica de Chile y profesor ayudante de Derecho Laboral en la Universidad Finis Terrae. Su correo electrónico es lucas.cerna98@gmail.com.  0009-0007-2211-5457.

