

LOS DENOMINADOS “BENEFICIOS HISTÓRICOS”

La siguiente Minuta sirve para entender los denominados “Beneficios Históricos” pagados por una empresa frente a dictamen Ord. N° 2238/29, de 11.08.2018.

1) No es sorprendente que la Dirección del Trabajo se pronuncie sobre los denominados “beneficios históricos” definidos y otorgados por una empresa como parte del contrato individual de trabajo- a sus trabajadores. Menos aún si el propósito de ese pronunciamiento es vincularlo con la figura conocida como “extensión de beneficios” sindicales o colectivos.

2) En efecto, tales *beneficios* han sido objeto de múltiples pronunciamientos por parte de la Dirección del Trabajo a propósito de la contingencia que surgía sobre la subsistencia de esos beneficios frente a la posterior formación de sindicatos, inicio de procesos de negociación colectiva y la suscripción de instrumentos colectivos que, en definitiva, replicaban esa estructura remuneratoria (individual) como parte de su regulación. Bajo ese correlato, definió la Dirección del Trabajo, los “beneficios históricos” transitaban desde considerarse como parte de una estructura individual a otra de carácter colectivo y, desde ese momento, se definían como *beneficios obtenidos mediante la negociación colectiva, prescindiendo del precedente individual*.

Conforme lo anterior, concluyó la Dirección del Trabajo, la aplicación (y réplica) de esos beneficios para nuevos trabajadores (contratados desde la suscripción de los instrumentos colectivos) pasaría a comprenderse como una extensión de beneficios y debía regirse por las normas contenidas en el Código del Trabajo. Así, entre otros, se concluyó en dictámenes ordinarios N° 4.189, de 27.09.2005; N° 3.511, de 04.09.09; y N° 4.942, de 16.11.2010.

Así, el objeto de discusión sobre ese punto no ha sido particularmente novedoso.

3) Es más, tampoco se ha innovado a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940 y el cambio paradigmático que ésta imprimió a las reglas sobre *extensión de beneficios*. En este caso, la Dirección del Trabajo mediante el Ordinario N° 4808/114 de octubre de 2017 mantuvo vigente la doctrina antes enunciada, solo que adaptada a las nuevas reglas legales en la materia: todo beneficio histórico que pasare a regularse en instrumentos colectivos debía, para su aplicación a nuevos trabajadores (no sindicalizados o que no tuvieran convenidos idénticos beneficios), cumplir con las formalidades impuestas por ley.

En tales términos, el Ord. N° 4808/114 concluyó:

“En virtud de lo anterior y de lo indicado en la respuesta número 2, la sola circunstancia de estar contenidos los “beneficios históricos” en un instrumento colectivo, implica que estos fueron obtenidos mediante la correspondiente negociación colectiva. Por tanto, como ya fuese indicado anteriormente, a contar del 01.04.2017, deberá determinarse si existe pacto de extensión de beneficios, el cual en virtud de lo indicado en el Dictamen N°303/1 de 18.01.2017 podrá haberse acordado al momento de celebrar el instrumento colectivo o incluso una vez concluida la negociación, en virtud de una interpretación en conjunto de los nuevos artículos 306 inciso 3°, 321 numeral 4) y 311 del Código del Trabajo.

Por tanto, será necesario, en primer lugar, que la aplicación total o parcial del instrumento colectivo haya sido acordada por las partes – tanto el o los beneficiarios como el tipo de destinatario-, en los términos contemplados en el artículo 322 del Código del Trabajo, y, en segundo lugar, que el destinatario o beneficiario acepte la extensión –en los términos acordados- y se obligue a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según se haya pactado por las partes.

*De esta manera, **es el trabajador nuevo**– eventual destinatario de los beneficios-, en caso de haber sido acordada la extensión a su favor, quien decide si se constituye o no como beneficiario, aceptando la aplicación (total o parcial) del instrumento colectivo y el pago (total o parcial) de la cuota ordinaria sindical, en virtud de un acto a través del cual manifiesta su voluntad de aceptar dicho acuerdo de extensión.” (Los destacados son propios)*

4) Sostenida entonces la completa vigencia de la doctrina aplicable sobre los denominados “beneficios históricos” y el efecto derivado de su incorporación a instrumentos colectivos, la diferencia en este caso estribó en cómo debían interpretarse a la luz del cambio paradigmático sobre las reglas de extensión de beneficios: para poder aplicar los beneficios *históricos* se requería ahora acuerdo con el Sindicato respectivo y no dependía, en definitiva, de la mera potestad del empleador, vedándose a éste la posibilidad de construir un modelo de remuneración uniforme en su empresa sin contar, previamente, con la anuencia de la organización sindical y posterior aceptación del trabajador beneficiario.

5) Ahora bien, el Ordinario N° 2238/029, de 11 de mayo de 2018, contrario a lo que podría pensarse, tampoco modificó la doctrina a la que hemos aludido, manteniendo como criterio interpretativo la preeminencia del instrumento colectivo sobre el individual cuando ambos coincidieran en beneficios y remuneraciones, incluso si éstas fueren consideradas como “históricas”.

Sin embargo, su mérito fue otro. El Ordinario N° 2238/029 en estudio vino en precisar la doctrina que hemos revisado, admitiendo casos excepcionales dónde la preeminencia del instrumento colectivo no regiría; identificando cuándo y bajo qué condiciones los beneficios históricos pactados individualmente podrían mantener plena vigencia en sede individual y para casos específicos¹, pese a su coincidencia con la regulación contenida en instrumentos colectivos.

¹ El Ord. N°2238/029 tomó como supuesto de hecho para su análisis el caso de una trabajadora contratada durante el año 2007 y en cuyo contrato individual se regulaban desde esa fecha tres beneficios que pasaron a integrar el instrumento colectivo de trabajo, suscrito en octubre de 2017, es decir, 10 años después. El empleador, en tal caso, cesó en el pago de esos tres beneficios a contar de noviembre de 2017, amparándose en su interpretación de la doctrina vigente de la DT: replicar tales beneficios, al pasar a contenerse en instrumentos individuales, requería

En otras palabras, el Ord. N° 2238/029, de 11.05.2018, ha definido cuándo es posible -para un empleador- mantener la estructura individual y los denominados “beneficios históricos” sin que esta conducta se transformase en una extensión (ilegal) de beneficios, concluyendo que “[n]o resultaría aplicable [la doctrina contenida en el dictamen Ord. N° 4808/114, como depositario de la doctrina vigente de la DT] en el evento de haberse pactado expresamente dichos beneficios en los contratos individuales de los trabajadores no sindicalizados, pues, en tal caso, el beneficio no tendría su origen en el proceso de negociación colectiva. Tal aserto guarda armonía con la doctrina de este Servicio contenida en Ordinario N°4942, de 16.11.2010”.

Bajo tal premisa, y atendido el caso propuesto para su pronunciamiento, concluyó:

*“De tal suerte, no cabe sino concluir que los beneficios “asignación de colación, “asignación de movilización” y “bono de navidad”, no obstante haber sido negociados colectivamente e incorporados al respectivo instrumento colectivo, **tienen un origen anterior a la negociación de marras, y en tal circunstancia, deben seguir siendo otorgados a la trabajadora en cuestión, en los términos y por los montos pactados en el contrato individual de trabajo, considerando los incrementos experimentados por la asignación de colación y movilización, tal como da cuenta la liquidación de remuneraciones acompañada a los antecedentes**” (El destacado es propio).*

6) En virtud de lo expuesto por la Dirección del Trabajo, se concluye que es legítimo y posible para un empleador mantener vigente el régimen individual en el que se regulan determinados beneficios (“beneficios históricos”) sin que sea necesario contar con un acuerdo de extensión y su aceptación, y, es más, siendo irrelevante que tales beneficios hubieren sido replicados en contratos o convenios colectivos.

Luego, y con la finalidad de aplicar tal ámbito de excepcionalidad, deberán acreditarse dos supuestos o requisitos copulativos respecto del trabajador y el régimen de beneficios que goza:

1. El primero, que denominaremos **temporal**: acreditar que los beneficios “históricos” que coinciden con aquellos contenidos en un instrumento colectivo fueron convenidos individualmente (constando en el contrato o anexos) de forma **previa** al contrato o convenio colectivo. Precisamos que la aplicación del presente criterio debe considerar la fecha de suscripción del instrumento individual frente al **primer instrumento colectivo** suscrito en una empresa y que incorporare idénticos beneficios en su texto.
2. El segundo sería uno de carácter operativo, funcional o de **vigencia** de los beneficios individuales: dándose el caso anterior (cumplimiento del criterio temporal) deberá acreditarse que el trabajador ha gozado de ese (esos) beneficio(s) históricos en los términos, condiciones y alcances dispuestos en el contrato individual, sin verse el pago de éste afectado o modificado por eventuales adiciones o complementos contenidos en los instrumentos colectivos.

Verificándose el cumplimiento de ambos requisitos respecto de uno o más trabajadores, se sostendría de forma legítima y eficaz la preeminencia de la estructura individual y de los beneficios históricos que

contar con acuerdo de extensión de beneficios conforme lo dispuesto en el art. 322 del Código del Trabajo, acuerdo al cual no accedió la trabajadora respectiva.

el contrato individual regular, exonerándose el empleador y trabajador de requerir un acuerdo de extensión de beneficios.

Les saluda cordialmente,

Les saluda cordialmente,

Gonzalo Riquelme
Director Área Corporativa

Santiago, 26 de junio de 2018.