

**DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTAMENES E
INFORMES EN DERECHO**
K. 13029 (2909) 2016

1302

Jurídico

ORD.: _____

MAT.: Atiende presentación sobre consulta relacionada a si la entrega de un beneficio a trabajadores no sindicalizados de la empresa recurrente, puede ser considerado una conducta de práctica antisindical.

ANT.: 1) Instrucciones Jefa Unidad de Dictámenes, de 09.02.2017.

2) Ord. 0079, de 10.01.2017, del Jefe del Departamento Jurídico.

3) Correo electrónico, de 05.01.2017, de la abogada Sra. Andrea Alvarez Véliz.

4) Ord. N° 1798, de 22.12.2016, de la Inspectora Comunal del Trabajo Norte Chacabuco.

5) Presentación de fecha cierta 05.12.2016, de la Sociedad Educacional López y Olgúin y Cía. Ltda.

SANTIAGO,

21 MAR 2017

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : SRA. MARÍA LÓPEZ ARAGÓN
REPRESENTANTE LEGAL
SOCIEDAD EDUCACIONAL LÓPEZ Y OLGUÍN Y CÍA. LTDA.
ISABEL RIQUELME N° 1811
LAMPÁ**

Mediante presentación singularizada en el Ant. 4), se ha solicitado un pronunciamiento jurídico a esta Dirección, relacionado a determinar la procedencia jurídica de entregar, por parte de la empresa, a los trabajadores no sindicalizados, un beneficio similar al que estaría otorgando la organización sindical a sus afiliados, consistente en un aguinaldo de navidad.

Agrega la recurrente que dicho requerimiento, se basa en "consultas de trabajadores no sindicalizados, que informan que Sindicato entregará

nuevamente Aguinaldo, (ya que en el mes de Septiembre hubo entrega de bono a todos sus socios; no considerando funcionarios NO sindicalizados)".

Expresa el empleador que los trabajadores "consideran injusta esta nueva entrega de fondos, ya que éstos son reunidos, en un alto porcentaje gracias a la cuota que cancelan los funcionarios NO sindicalizados como beneficiarios; de un universo de alrededor de 200 trabajadores, aproximadamente, alrededor de 80 funcionarios pertenecen al sindicato".

Concluye la peticionaria consultando si aquella, "para solucionar el menoscabo que los funcionarios no sindicalizados creen tener, pueda entregar este aguinaldo, a los trabajadores no sindicalizados, sin ser acusada de hacer práctica antisindical".

Para efectos de dar respuesta a dicho requerimiento, a través del documento del ANT. 1) y en virtud del principio de bilateralidad, se confirió traslado a la organización sindical constituida en dicha empresa, esto es, Sindicato de Empresa Funcionarios Colegio Jerusalem – Lampa, RSU N° 13230695, quien no contestó dicho requerimiento, por lo que se procederá a responder a la usuaria, con prescindencia de dicha opinión.

En virtud de lo señalado, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

Como cuestión previa se debe indicar que consta en el sistema informático SIRELA de este Servicio, que la organización sindical indicada suscribió con su empleador un "Convenio Colectivo de Trabajo", cuya vigencia se extiende desde el 01.09.2015 hasta el 28.02.2017.

A su vez, solicitada copia de dicho instrumento, a través de la comunicación del ANT. 2), consta que dicho instrumento colectivo fue modificado por acuerdo entre las partes, al tenor de un anexo de convenio, de fecha 26.10.2015, en el que se modifica la cláusula 2°, relativa al "período de vigencia", indicando que "el convenio colectivo de trabajo, tendrá vigencia desde el 01 de septiembre de 2015 hasta el 01 de septiembre de 2017".

Por otra parte, revisado el texto de dicho instrumento colectivo se expresa en el apartado 1, en cuanto al "objeto del convenio colectivo" que aquel "tiene por objeto establecer el régimen de beneficios y prestaciones ligados directamente al trabajo y/o bienestar de los Trabajadores, sindicalizados y no sindicalizados, sea en dinero, en prestaciones, servicios o especies, y las condiciones comunes de trabajo que regirán entre la Empresa y los Trabajadores".

Señalado lo anterior, en dicho instrumento colectivo no se observa entre los acuerdos pactados, ningún bono relacionado a fiestas patrias ni navidad.

Ahora bien, se debe indicar que la figura de la extensión de beneficios de un instrumento colectivo, se encuentra expresamente incorporada en el Código del Trabajo, al tenor del inciso 1 del artículo 346, que prescribe:

"Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos 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 setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa".

Del precepto transcrito se infiere, en lo pertinente, que la obligación de efectuar el aporte del 75% de la cotización mensual ordinaria se genera en razón de que los beneficios contenidos en un contrato, convenio colectivo o en un fallo arbitral, en su caso, se apliquen o extiendan a trabajadores que no participaron en la negociación y que ocupen cargos o desempeñen similares funciones a los de aquellos cubiertos por el respectivo instrumento colectivo.

Asimismo, del precepto en estudio se colige, conforme a la jurisprudencia de esta Dirección, contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 7.136/239, de 31.10.91 y 5.785/377, de 24.11.98, que la razón tenida en vista por el legislador para establecer la obligación de efectuar el aporte previsto en el artículo 346 inciso 1°, es la aplicación de los beneficios contenidos en un instrumento colectivo *"a aquellos dependientes que no tuvieron acceso a ellos por no encontrarse sindicalizados o no haber participado en un proceso de negociación colectiva, vale decir, la causa directa del aporte es, en este caso, la sola extensión de los beneficios"*, sin subordinación legal a formalidad alguna.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que, en conformidad a la norma transcrita, la figura de la extensión de beneficios estipulados en un instrumento colectivo, constituye una facultad privativa del empleador, quedando entregada a éste la decisión de otorgar todos o algunos de los beneficios convenidos en aquel.

Sin embargo, en el caso consultado, se observa que en el instrumento colectivo analizado, no existen los bonos o aguinaldos referidos, en consecuencia, no se configura el requisito esencial establecido en dicha figura jurídica de extensión, esto es, que aquellos beneficios estén contenidos en un instrumento colectivo.

Ahora bien, el artículo 212 del Código del Trabajo, prescribe:

"Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas".

De ello se sigue, al tenor del dictamen ORD. N°2744/045, de 30.06.2008, de este Servicio, que para las organizaciones sindicales *"por expreso mandato del legislador, tienen el mismo valor las disposiciones legales que las rigen y las contenidas en sus estatutos"*.

A su vez, el artículo 231, inciso 1°, del Código Laboral, dispone:

"El estatuto del sindicato deberá contemplar los requisitos de afiliación, de desafiliación y los derechos y obligaciones de sus miembros, los requisitos para ser elegido dirigente sindical, los mecanismos de modificación del estatuto o de fusión del sindicato, el régimen disciplinario interno y la clase y denominación de sindicato que lo identifique, que no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo".

En ese sentido, la Dirección del Trabajo ha señalado al tenor del ORD. N° 5506/367, de 05.11.1998, que *"Del precepto legal transcrito, se infiere que por expreso mandato del legislador las organizaciones sindicales deben adecuar el desarrollo de sus actividades a las disposiciones que al efecto señalen la ley, (...) y los estatutos que aprobare"*.

Lo anotado precedentemente permite afirmar que el legislador ha querido entregar mayor autonomía a las organizaciones sindicales, señalando que es la misma la que deberá fijar y determinar por medio de sus estatutos las normas que en cada situación deban considerarse.

De esta manera, de acuerdo con la reiterada jurisprudencia emanada de esta Dirección, entre otros, en dictámenes N°s 4419/314, de 23.10.2000 *"para el legislador tienen el mismo valor las disposiciones dictadas por él que las contempladas en los estatutos y que la fuerza obligatoria de las últimas encuentra su fundamento en la conveniencia de no intervenir en la reglamentación de aquellas materias propias del funcionamiento interno del sindicato, a fin de que sea la propia organización la que, en el ejercicio de la autonomía sindical, fije las reglas que en cada situación deberán aplicarse"*.

Además, se colige que todo acto que realice un sindicato deberá ajustarse estrictamente a la ley y las disposiciones que señalan sus estatutos, de suerte tal que su incumplimiento podría acarrear, en consecuencia, la nulidad del mismo, la que, en todo evento, debe necesariamente ser declarada por los Tribunales Ordinarios de Justicia, conforme a las normas contenidas en los artículos 1681 y siguientes del Código Civil.

En otros términos, aun cuando una actuación sindical adolezca de un vicio de nulidad, su declaración no compete a la autoridad administrativa sino que debe ser conocida y resuelta por los Tribunales de Justicia, produciendo el acto todos sus efectos en tanto su nulidad no sea declarada por una sentencia judicial ejecutoriada. En el mismo sentido se ha pronunciado, por lo demás, este Servicio, en forma reiterada, a través, entre otros, de dictamen N° 4401/218, de 18.07.95.

Finalmente, en relación a su consulta en orden a la futura entrega, por parte de la empresa, de este aguinaldo, *"a los trabajadores no sindicalizados", sin ser acusada de hacer práctica antisindical*, se debe indicar:

El Capítulo IX del Título I del Libro III, del Código del Trabajo, que regula dichas conductas y su sanción, contempla, en los artículos 289, 290 y 291, esencialmente, normas protectoras de la libertad sindical, suponiendo la existencia de conductas atentatorias a dicha garantía constitucional y que, por ende, no tienen el carácter de taxativas.

Por su parte, el artículo 292 del mismo cuerpo legal, en su inciso 3º, dispone que el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo.

De la disposición legal citada se colige que la calificación de una conducta como constitutiva de práctica antisindical es una atribución exclusiva de los Tribunales de Justicia.

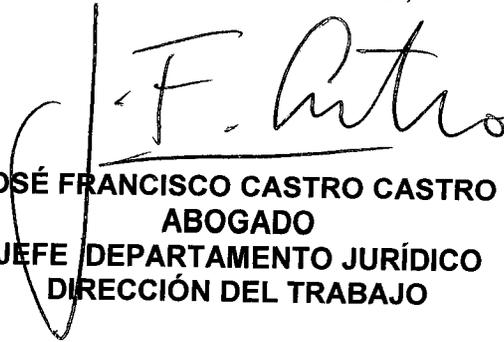
De lo anterior se infiere que esta Dirección no tiene competencia para pronunciarse respecto del carácter antisindical de una conducta determinada, sin perjuicio de las atribuciones que al respecto le confiere el inciso 4º de la última de las disposiciones legales citadas, de denunciar al tribunal competente los hechos que estime como constitutivos de prácticas antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento, debiendo acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente.

Finalmente, solo resta señalar que, el trabajador, o el sindicato que considere que sí han podido configurarse tales actuaciones, puede efectuar la denuncia correspondiente ante el tribunal competente, según se señalara, o bien, a la Dirección Regional del Trabajo que corresponda, para los efectos de que se practique la investigación de rigor.

De este modo, en la especie, no existe cláusula expresa en el convenio colectivo analizado, que permita razonar en base a la figura de la extensión de beneficios, por parte del empleador, como facultad privativa de aquel; entendiéndose que la entrega del aguinaldo indicado a sus socios, es una decisión de la organización sindical, en el ámbito del principio de la autonomía sindical, de suerte tal que no resulta jurídicamente procedente que este Servicio emita un pronunciamiento sobre si la entrega de tal beneficio a trabajadores de la empresa recurrente no sindicalizados, por parte de

aquella, puede ser considerado una conducta de práctica antisindical, cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales de Justicia.

Saluda atentamente a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




JFCC/BB/AA/V
Distribución:
- Destinatario
- Jurídico
- Partes
- Control