



DEPARTAMENTO JURIDICO  
S/K. (1052)/2017

*Jurídico*

ORD. N° 3258

**MAT.:** Informa en relación a los efectos de la cláusula sobre extensión de beneficios del contrato colectivo celebrado entre la empresa Laboratorio Dukay S.A. y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Laboratorio Dukay S.A., por el período comprendido entre el 24 de octubre de 2014 y el 24.10.2017.

Complementa la doctrina contenida en el Ordinario N°1691, de 20.04.2017, emitido por esta Dirección.

**ANT.:** 1) Instrucciones, de 28.06.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
2) Memo N°24, de 19.05.2017, de Jefe Departamento de Inspección.

SANTIAGO,

17 JUL 2017

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN**

Mediante memorando citado en el antecedente 2), requiere un pronunciamiento destinado a determinar, específicamente, si resulta exigible al empleador el pacto sobre extensión de beneficios contenido en la cláusula decimotercera del contrato colectivo suscrito por la empresa Laboratorio Dukay S.A. y el sindicato allí constituido, por el período comprendido entre el 24.10.2014 y el 24.10.2017.

Tal petición obedece a que, según señala, la opinión emitida a través de Ordinario N°1691, de 20.04.2017, emitido por esta Dirección en respuesta a igual solicitud formulada por ese Departamento, discurre sobre la base de que la extensión de beneficios prevista en el artículo 346 del Código del Trabajo —disposición vigente hasta la reforma introducida a dicho cuerpo legal por la ley 20.940, de 2016— fue concebida como una facultad unilateral otorgada al empleador y, por tanto, es este último quien decide si hará uso de dicha prerrogativa legal a favor de trabajadores que no participaron de la respectiva negociación colectiva, situación distinta a la consultada en la especie, dado que en este caso se trata de un pacto celebrado entre empleador y sindicato, contemplado en el respectivo contrato colectivo, sobre otorgamiento de los beneficios allí contenidos, cuyo cumplimiento resulta por tanto, exigible al empleador.

En efecto, la finalidad tenida en vista al solicitar el pronunciamiento jurídico en referencia era dilucidar si resulta exigible al empleador el cumplimiento del pacto sobre extensión de beneficios contenido en la cláusula decimotercera del contrato colectivo celebrado entre Laboratorio Dukay S.A. y el sindicato de Trabajadores de la Empresa Laboratorio Dukay S.A., convenido a favor de los trabajadores que ingresen a dicha organización sindical, toda vez que en tal caso, se estaría en presencia de una disposición contractual que obliga al empleador a darle cumplimiento en los términos acordados.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

Corresponde, a modo preliminar, hacer presente que sin perjuicio de la entrada en vigencia, de la ley N°20.940, de 2016 —la cual, entre otras modificaciones introducidas al Código del Trabajo, sustituyó su Libro IV, de la negociación colectiva—, por expresa disposición del inciso primero del artículo segundo transitorio de la citada ley: «*Las negociaciones colectivas se regirán íntegramente y para todos los efectos legales por las normas vigentes al día de presentación del proyecto de contrato colectivo*».

Precisado lo anterior, en lo concerniente a la materia consultada, cabe hacer presente que la convención celebrada por las partes en referencia, contenida en la cláusula decimotercera del contrato colectivo tenido a la vista, celebrado por la empresa Laboratorio Dukay S.A. y el sindicato allí constituido, vigente por el período comprendido entre el 24 de octubre de 2014 y el 24 de octubre de 2017, estipula:

#### **DÉCIMO TERCERO: AFILIACIÓN AL SINDICATO**

Todo trabajador que ingrese al sindicato percibirá el 100% de los beneficios desde el momento de su firma en las actas y registros del sindicato, con excepción del PUNTO DÉCIMO QUINTO: TÉRMINO DE CONFLICTO.

De la norma convencional transcrita se infiere que las partes de que se trata acordaron el otorgamiento de todos los beneficios contenidos en el respectivo contrato colectivo a los trabajadores que ingresen al sindicato contratante, con la sola excepción del bono de término de conflicto, pactado en la cláusula decimoquinta del mismo instrumento.

A su vez, el informe elaborado por el fiscalizador de la Inspección Comunal del Trabajo Norte-Chacabuco, Sr. Javier Troncoso Padilla, da cuenta de las divergencias surgidas entre las partes al respecto; ello si se tiene presente que la presidenta del sindicato en referencia denuncia que en el año 2016 ingresaron a la organización que dirige ocho trabajadoras y que, sin embargo, no se cumplió a su respecto lo pactado. Asimismo, la investigación llevada a cabo por el funcionario actuante, permitió acreditar que solo respecto de tres de ellas se dio cumplimiento al pacto sobre extensión de beneficios en comento y que en el caso de las cinco restantes el empleador no hizo aplicable los señalados beneficios obtenidos por la organización, tal como lo habían pactado las partes en el respectivo instrumento.

Consta de los mismos antecedentes que, por su parte, la representante empresarial afirma que la empresa ha dado íntegro cumplimiento a las cláusulas del contrato colectivo, sin embargo, no se han hecho extensivos los beneficios contenidos en el mismo a las cinco socias por cuya situación se consulta, atendida la circunstancia de encontrarse afectas a un convenio colectivo suscrito por la misma empresa y un grupo reunido al efecto, por el período de dos años, a contar del 01.01.2016, lo cual fue constatado por el fiscalizador a cargo de la investigación.

Ahora bien, el pronunciamiento específico requerido a este Servicio dice relación con la exigibilidad del cumplimiento del pacto en comento al empleador.

Al respecto, cabe hacer presente que del tenor de la aludida cláusula es posible advertir que se está en presencia de una estipulación a favor de terceros —vale decir, de un pacto cuyo objetivo es el otorgamiento de los beneficios del respectivo instrumento colectivo a trabajadores que no son socios del sindicato contratante—, sujeto a la condición de que dichos terceros se afilien a la respectiva organización sindical; por tanto, se trataría de un acto jurídico bilateral que no puede ser dejado sin efecto sin el consentimiento mutuo de ambas partes.

Precisado lo anterior resulta útil advertir que la estipulación en favor de terceros se encuentra contemplada en el artículo 1449 del Código Civil, según el

cual: «Cualquiera puede estipular a favor de una tercera persona, aunque no tenga derecho para representarla; pero sólo esta persona podrá demandar lo estipulado...», constituyendo, de esta forma, de acuerdo a la doctrina, una excepción al efecto relativo de los contratos, toda vez que, entre el prometiende y beneficiario (en este caso, el empleador y el trabajador no sindicalizado) se genera, por una parte, la obligación que recae en el primero, a favor del segundo, de cumplir con lo pactado, además de la acción que tiene dicho beneficiario contra el prometiende, una vez que acepta expresa o tácitamente, de exigirle el cumplimiento forzoso de la prestación.

En cuanto a los efectos entre estipulante (el sindicato) y prometiende (el empleador), que son las partes del contrato, con arreglo a lo dispuesto en el citado artículo 1449, la misma doctrina ha señalado: «...solo el tercero beneficiario podrá demandar lo estipulado, de manera que el estipulante, para sí mismo, no puede demandar a su contraparte el cumplimiento forzado de la prestación principal. Podría, en cambio, exigirle al prometiende que le cumpla al tercero». (López Santa María Jorge, *Los contratos. Parte General, Tomo II*, Editorial Jurídica de Chile. Segunda Edición actualizada, Santiago, 1998, pp. 334 a 337).

Lo anterior no obsta a que, en la situación analizada, sea el sindicato el que deba exigir al empleador, en las instancias que corresponda, el cumplimiento de lo pactado; ello en su calidad de actual representante de las trabajadoras a cuyo favor se celebró el aludido pacto, las que a la fecha tienen la calidad de afiliadas a dicha organización, a quien corresponde, por tanto, conforme a lo dispuesto en el artículo 220 N°2 del Código del Trabajo, representarlas en las reclamaciones de las infracciones contractuales que las afecten.

Complementa en el sentido indicado en párrafos precedentes lo sostenido por esta Dirección, en Ordinario N°1691, de 20.04.2017.

Con todo, cabe advertir que, según se desprende del informe de fiscalización a que se ha hecho referencia, se ha generado una controversia entre las partes sobre el particular, toda vez que la representante de la empleadora sostiene que no correspondía dar cumplimiento a la cláusula contractual en referencia tratándose de trabajadoras que, como en la especie, se regían por un convenio colectivo aún vigente, pese a que nada señalaron los contratantes al respecto en el aludido pacto.

De lo expuesto precedentemente se advierte inequívocamente que las partes mantienen posturas divergentes acerca de las condiciones de otorgamiento de los beneficios en comento a los trabajadores que se afilien a la organización sindical, con arreglo a lo pactado por ellas en la cláusula decimotercera del contrato colectivo en referencia.

En estas circunstancias no cabe sino concluir que la situación en estudio no es susceptible de ser dilucidada administrativamente, toda vez que para ello resulta imprescindible la admisión de pruebas y su ponderación, materia que escapa a la competencia de este Servicio y que debe ser resuelta por los Tribunales de Justicia.

En efecto, el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, dispone:

Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

- a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral.

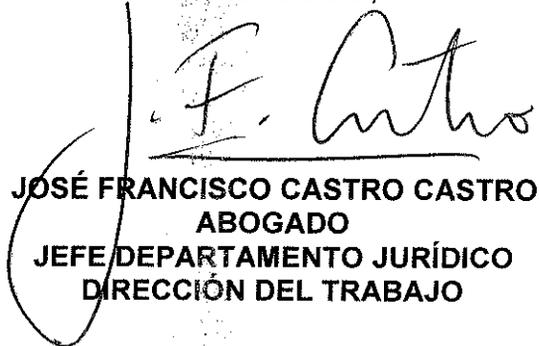
De la disposición legal citada se desprende que serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se susciten entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, esto es, toda controversia o materia discutible

entre las partes cuya resolución exija un detenido estudio, además de medios de prueba y su ponderación.

De esta suerte, atendidas las divergencias ya expresadas respecto de la materia en consulta, no cabe sino sostener que empleador y las trabajadoras de que se trata, deberán proceder a probar sus respectivas posiciones a través de los medios que franquea la ley, en una instancia y procedimiento judicial.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas y las consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que esta Dirección carece de facultades para determinar las condiciones de otorgamiento de los beneficios en comento a los trabajadores que se afilien a la organización sindical, pactado en la cláusula decimotercera del contrato colectivo celebrado por Laboratorio Sukay S.A. y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Laboratorio Sukay S.A., por tratarse de una materia controvertida entre las partes, cuyo conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**RGR/MPKC**

**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control
- Unidad de Requerimiento de Usuarios
- I.C.T. Norte-Chacabuco
- Sindicato de Trabajadores de Empresa Laboratorio Dukay S.A.  
(El Taqueral N°454, Lampa)
- Laboratorio Dukay S.A.  
(El Taqueral N°454, Lampa)