



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E  
INFORMES EN DERECHO  
K: 2270 (580) 2017

*Jurídico*

1825

ORD N°:

MAT.:

Atiende consulta relativa a la obligación prevista en el artículo 346 del Código del Trabajo.

ANT.:

- 1) Ord. N° 455, de 21.03.2018, de Inspección Comunal del Trabajo, Santiago Oriente;
- 2) Presentación, Ord. N° 3432, de 27.07.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 3) Presentación, de 24.04.2017, de Srta. Claudia Mena, Presidente Sindicato Empresa UDD;
- 4) Ord. N° 1615, de 12.04.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 5) Ord. N° 359, de 13.03.2017, de Inspección Comunal del Trabajo, Santiago Oriente;
- 6) Ord. N° 359, de 13.03.2017, de Sr. Gonzalo Rioseco Martinez, Universidad del Desarrollo.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

12 ABR 2018

A : SR. GONZALO RIOSECO MARTINEZ  
SECRETARIO GENERAL  
UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO  
AV. LAS CONDES N° 12438, CASILLA 263-20. LO BARNECHEA  
SANTIAGO

Por medio del antecedente 5) la Inspección Comunal del Trabajo, Santiago Oriente, ha remitido a este Departamento, solicitud de pronunciamiento, según consta en el antecedente 6), a través de la cual se consulta si los trabajadores a quienes el empleador hizo extensivos los beneficios convenidos en el contrato colectivo, suscrito por el período comprendido entre el 24.11.2016 y el 23.11.2020, con el Sindicato Empresa Universidad del Desarrollo, deben efectuar el aporte previsto en el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo, antes de las modificaciones introducidas por la ley 20.940, a favor de dicha organización.

Expone que entre las partes del contrato existe una duda interpretativa, en cuanto a qué extensión de beneficios obligaría a cotizar el 75% de la cuota sindical ordinaria. Al respecto, la Universidad entiende que lo esencial es analizar si en la especie se dan o no las condiciones para la cotización del 75% de la cuota. En todo caso, habrían acordado con el Sindicato aplicar igualmente la cotización a quienes, ocupando cargos o funciones similares a los sindicalizados, han solicitado la extensión completa de los beneficios, con la prevención de estimar discutible que corresponda

respecto de aquellos que solicitaron únicamente la extensión del permiso con goce de remuneraciones.

Manifiesta sus dudas, principalmente, respecto de la procedencia de dicha obligación en la especie, atendido que, en su opinión, los beneficios pactados eran otorgados a todos los trabajadores con anterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, por lo que su extensión, entonces, no genera ningún cambio en las remuneraciones de los trabajadores ni en las condiciones de trabajo, o bien se trata de beneficios cuyo importe o ganancia es inferior al costo que implica el pago del 75% de la cuota durante la vigencia del contrato, especialmente respecto de aquellos que solamente autorizaron la extensión del beneficio del permiso con goce de remuneración.

Expone que los beneficios otorgados con anterioridad son los siguientes: reajustabilidad, alimentación, bus de acercamiento, beneficios de salud, beneficios por fechas especiales, ropa de trabajo, sala cuna, asignación por pérdida de caja, los cuales habrían sido expresamente reconocidos en la cláusula primera del contrato colectivo, por lo que no corresponden a una conquista sindical, sino únicamente al hecho de explicitarlos en dicho documento.

Expresa, por último, que los nuevos beneficios, que corresponden a aquellos no otorgados con anterioridad a los trabajadores, que son: el permiso con goce de sueldo, uso de implementos de seguridad, beneficios a la organización sindical, información sobre beneficios universitarios, beneficio por fallecimiento, de vacaciones, acuerdo de constitución de mesa de trabajo, bono de armonía, ellos no cumplirían con la exigencia de representar un incremento real y efectivo de las remuneraciones de los trabajadores.

Por su parte, el Sindicato de Empresa Universidad del Desarrollo, en respuesta a traslado conferido por este Servicio en cumplimiento de los principios de contradicción e igualdad de los interesados, expresa que el beneficio de permiso con goce de sueldo, constituye uno de los más importantes del instrumento colectivo, el cual por sí sólo significa un incremento real y efectivo de las remuneraciones y condiciones de trabajo.

Precisan, igualmente, que se trata del beneficio más importante del contrato, y que el valor económico de tener 10 medios días de permiso con goce de remuneraciones, para los fines que el trabajador estime pertinentes, tiene una valoración económica mucho mayor a la cuota de \$3.750, es un beneficio personal superior que consiste en hacer trámites personales o incluso descansar sin mayores explicaciones.

Se hace cargo, además, de las argumentaciones hechas valer por el empleador respecto a que se trataría de un beneficio otorgado con anterioridad al instrumento colectivo, sosteniendo que era una liberalidad discrecional y no un derecho, que se entregaba en determinados casos y que podía ser negado. Aclara que si bien los derechos consagrados en el instrumento colectivo tienen un principio o germen de derecho otorgados a discrecionalidad del empleador, ello no significa que estos hayan existido en cuantía y estructura de manera formal.

Expresa, por último, respecto de alguno de los beneficios que se otorgaban con anterioridad, que, además de ser explicitados en el instrumento colectivo, fueron mejorados, tal es el caso de la reajustabilidad en que además se logró que otros productos pactados en dinero también fueran reajustables. Respecto de la cláusula sobre alimentación, se consideró el almuerzo y la once distinguiendo entre jornadas de desempeño de los trabajadores. Respecto de los buses de acercamiento, se estableció que es un derecho para los trabajadores además de un beneficio que ya existía para los alumnos y se agregó para los trabajadores que presten servicios en el Hospital Padre Hurtado. Con relación a ciertos beneficios de salud, se habría logrado el pago de los primeros días de licencia médica, el uso de multicanchas y el gimnasio de la Universidad, además de establecerse la participación del Sindicato en proceso de licitación del seguro complementario. Respecto de los beneficios por fechas especiales,

se modificó la unidad monetaria en U.F, se reemplazó el ajuar por un bono en caso de nacimiento de un hijo y con relación al derecho de sala cuna, indican que se estableció un bono compensatorio del beneficio de sala cuna tratándose de menores cuyos problemas de salud aconsejan no enviarlo a un establecimiento de esa naturaleza.

Previo a otorgar respuesta a su consulta, resulta pertinente recordar que, con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N°20.940, el empleador, ejerciendo la facultad conferida en el antiguo artículo 346 del Código del Trabajo, podía extender los beneficios pactados en los instrumentos colectivos, sean estos celebrados tanto por organizaciones sindicales como por grupos negociadores que se habieran unido para negociar.

Al respecto, el Dictamen Ordinario N°3727/274 de 05.09.2000, refiriéndose a la referida facultad unilateral conferida al empleador, indicó:

*“De este modo, de lo anterior se infiere que es facultad discrecional del empleador hacer extensivos los beneficios de un instrumento colectivo celebrado por un sindicato de la empresa a los trabajadores que el mismo determine.”*

Sin embargo, con fecha 01.04.2017 entró en vigencia la Ley N°20.940, la cual incorporó modificaciones al Código del Trabajo, especialmente en materia de negociación colectiva.

En este contexto, el actual artículo 322 del citado Código dispone en sus incisos segundo a cuarto:

*“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 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 de Índices 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.”*

De esta manera, este Servicio, a través de Ordinario N°303/1 de 18.01.2017 precisó, respecto de la entrada en vigencia de la norma en comento, que:

*“Con todo, se hace necesario dilucidar la situación en la que quedan las extensiones de beneficios efectuadas respecto de instrumentos colectivos celebrados con la normativa antigua, esto es, de forma unilateral por parte del empleador.*

*“Al respecto, cabe señalar que el artículo primero transitorio de la Ley N°20.940 prescribe:*

*“La presente ley entrará en vigencia el día primero del séptimo mes posterior a su publicación en el Diario Oficial, sin perjuicio de las excepciones que se contemplan en las normas siguientes.”*

*“Por su parte, el artículo segundo transitorio dispone:*

“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.”

“Los instrumentos colectivos suscritos por sindicatos o grupos negociadores con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley regirán hasta la fecha convenida en ellos.”

En ese entendido, el Dictamen N°5337/0091 de 28.10.2016 expresa, respecto del citado artículo segundo transitorio que “los procesos de negociación colectiva se rigen por el procedimiento fijado en la ley vigente al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo, sin que tampoco se vea afectada la fecha de vigencia de los instrumentos colectivos suscritos antes de la entrada en vigencia de la reforma.”

“De esta forma, las extensiones de beneficios (unilaterales) respecto de instrumentos colectivos celebrados al amparo de la ley actualmente vigente, esto es, del artículo 346 del Código del Trabajo, tienen pleno efecto más allá de la entrada en vigencia de la Ley N°20.940 y hasta el término de vigencia de los mismos, dado que se trata de actos que, si bien no forman parte del instrumento colectivo suscrito con anterioridad, sí es posible afirmar que se derivan del mismo, pues lo que se extiende son cláusulas del referido instrumento.

A su turno los Ordinarios N°s 578 y 1094 de 02.02.2017 y 09.03.2017, respectivamente, precisaron que:

“(…) respecto de aquellas extensiones unilaterales de beneficios realizadas con anterioridad al 01.04.2017, se podrán seguir otorgando los beneficios, es decir, tendrá pleno efecto dicha extensión más allá de la entrada en vigencia de la Ley N°20.940, hasta el término del instrumento colectivo que se haya extendido unilateralmente, en la oportunidad antedicha.

“Por el contrario, a contar del 01.04.2017 no se podrán realizar nuevas extensiones unilaterales de beneficios respecto de instrumentos colectivos celebrados bajo la antigua legislación, respecto de aquellos trabajadores a los cuales no se les extendió con anterioridad de la fecha de entrada en vigencia de la Ley N°20.940.”

Ahora bien, aclarado lo anterior, corresponde dar respuesta en conformidad al tenor del inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo, vigente al momento de la extensión de beneficios que se revisa.

El artículo 346 del Código del Trabajo, en su inciso 1°, antes de las modificaciones introducidas por la ley 20.940, disponía:

“Los trabajadores a quienes el empleador les hubiere 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 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 aquél que el trabajador indique; si no lo hubiere se entenderá que opta por la organización más representativa”.

De la norma precedentemente transcrita 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 ejecuten similares funciones a los de aquellos cubiertos por el respectivo instrumento colectivo.

Del mismo precepto se colige que la obligación de cotizar a favor del sindicato que hubiere obtenido los beneficios debe cumplirse durante toda la vigencia del instrumento colectivo, a partir de la fecha en que éste se les aplique.

En cuanto a los requisitos para hacer exigible la obligación en referencia, la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 6097/198, de 09.09.91, ha resuelto que la aplicación de la norma contemplada en el antiguo artículo 346 del Código del Trabajo se encuentra subordinada, entre otras circunstancias, a que la extensión de los beneficios represente para los trabajadores un incremento real y efectivo de sus remuneraciones y condiciones de trabajo, no bastando, por ende, para que nazca la referida obligación, la extensión de uno o más de ellos si su otorgamiento no importa un aumento económico significativo para los trabajadores respectivos, como sería, por ejemplo, el caso de beneficios esporádicos que se otorguen una sola vez, o con fines recreativos, los cuales no reportan un incremento real y permanente en sus remuneraciones.

A su vez, esta Dirección sostuvo, entre otros pronunciamientos, en Ordinarios N° s 4189, de 27.09.2005, 3511, de 04.09.09 y 4942, de 16.11.2010, que aun cuando se determine que los beneficios fueron otorgados con anterioridad a la suscripción de un instrumento colectivo, la sola circunstancia de estar contenidos en un instrumento de esa naturaleza implica que dichos beneficios fueron obtenidos mediante la correspondiente negociación colectiva y que, por ende, el otorgamiento de éstos por el empleador, junto con el cumplimiento de los demás requisitos exigidos por el citado artículo 346, importaría para los dependientes beneficiados la obligación de efectuar el aporte previsto por dicha norma legal, debiendo precisarse al respecto que la señalada doctrina no podrá aplicarse en caso de haber pactado expresamente dichos trabajadores no sindicalizados los señalados beneficios con anterioridad a la fecha de inicio de la vigencia del contrato colectivo que rige al sindicato respectivo.

Ahora bien, del informe emitido por la fiscalizadora de la Inspección Comunal del Trabajo, Santiago Oriente, doña Marioly Gutierrez S., consta en primer término, la alegación de la representante del empleador, en cuanto a que la empresa habría otorgado los mismos beneficios a los pactados en el contrato colectivo que rige actualmente a los socios del Sindicato, con anterioridad a la suscripción de dicho instrumento, entre éstos, el beneficio de reajustabilidad (cláusula Tercera), de alimentación (cláusula Cuarta), bus de acercamiento (cláusula Quinta), los beneficios de salud (cláusula Sexta), beneficios por fechas especiales (cláusula Séptima), ropa de trabajo y uniformes (cláusula Novena), los implementos de seguridad (cláusula Décima), beneficio de sala cuna (cláusula Undécima), Información de beneficios Universitarios (cláusula Décima Tercera), asignación de pérdida de caja (cláusula Décima Quinta). Precisando que existen sólo tres beneficios nuevos: el Permiso con goce de sueldo (cláusula Octava), el Bono armonía (cláusula Décima Octava) y el Anticipo de vacaciones (cláusula Décima Sexta), que algunos de los trabajadores que ocupan cargos o ejecutan similares funciones a los cubiertos por el respectivo instrumento colectivo optaron por su extensión íntegra, y por lo tanto, se encuentran cotizando el 75% de la cuota sindical, mientras que, aquellos que sólo optaron por la extensión del permiso con goce de remuneraciones (cláusula Octava) no, quedando a lo que resuelva esta Dirección del Trabajo.

Por otra parte, de la muestra efectuada por la aludida funcionaria actuante, se obtiene que han sido extendidos íntegramente los beneficios de aguinaldo navideño de \$78.988, de reajustabilidad, el cual se aplica de manera semestral en un 100% de la variación del IPC de los últimos 6 meses y el permiso con goce de sueldo, mientras que el bono de armonía, ascendente a \$181.500, se entregó sólo a quienes participaron de la negociación colectiva.

Precisado lo anterior, es posible advertir que, en la situación que nos ocupa, la extensión por el empleador de los beneficios a los que se ha hecho referencia precedentemente importa, a la luz de la jurisprudencia institucional analizada, un incremento real y efectivo de las remuneraciones y condiciones de trabajo de los

dependientes no sindicalizados favorecidos con dicha extensión, que habilita, a su vez, a sostener la procedencia de hacer efectiva a su respecto la obligación de efectuar el aporte previsto en el extinto artículo 346, inciso 1°, antes transcrito y comentado.

Según se obtiene de los antecedentes adjuntos, se verifica que alguno de los beneficios pactados en el contrato en comento habrían sido extendidos a los trabajadores no sindicalizados, entre estos, el reajuste semestral en un 100% de la variación del IPC, el permiso con goce de sueldo y el aguinaldo de navidad, los cuales, si bien pueden no significar por sí solos un incremento real y efectivo de las remuneraciones y condiciones de trabajo, es posible estimar que en su conjunto, sí importan para los trabajadores a quienes se les aplica, un mejoramiento de sus condiciones laborales, si se considera además, que el aporte al Sindicato del 75% de la cuota sindical fijada por éste, implica para dichos dependientes el descuento mensual de \$3.750, *a fortiori* respecto de aquellos trabajadores a quienes, además, se les hizo extensivo el Bono de armonía.

A lo anterior cabe agregar que tales beneficios han sido otorgados a dichos trabajadores no afiliados a la organización sindical sin mediar pacto individual expreso en tal sentido, los cuales constituyen por esa circunstancia, beneficios obtenidos por la propia organización sindical, con arreglo a la jurisprudencia de este Servicio precedentemente enunciada, según la cual, el solo hecho de estar contenidos en un instrumento de esa naturaleza implica que fueron obtenidos mediante la correspondiente negociación colectiva y que, por ende, el otorgamiento de aquéllos por el empleador importaría para los dependientes con cargos o funciones similares a los de los socios de la organización, la obligación de efectuar el aporte previsto por el antiguo artículo 346 del Código del Trabajo.

Por consiguiente, analizados los hechos sobre la base de la disposición legal citada, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, es posible sostener que los trabajadores no sindicalizados de la Universidad del Desarrollo, a quienes el empleador les hizo extensivo beneficios obtenidos por el Sindicato Empresa Universidad del Desarrollo, y que ocupan cargos o funciones similares a los socios de dicha organización, deberán efectuar a favor de este último el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, antes de las modificaciones introducidas por la ley 20.940.

Saluda atte.

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



JFCC/LBP/MECB

**Distribución:**

- Jurídico.
- Parte.
- Control.
- Sindicato Empresa Universidad del Desarrollo