



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K 2366(506)/2018

*Juridico*

3897

ORD.: \_\_\_\_\_/

**MAT.:** Atiende consulta en relación a las condiciones en que debe operar actualmente la extensión de beneficios obtenidos en una negociación colectiva llevada a efecto por un sindicato a trabajadores no sindicalizados.

**ANT.:** 1.-Instrucciones de 3.07.2018, de Jefe Departamento Jurídico.  
2.-Ord.N°1772, de 14.06.2018, de Inspector Provincial del Trabajo de Santiago (s).  
3.-Ord.N°2641, de 08.06.2018, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
4.-Ord. N°1674, de 04.04.2018, Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
5.-Ord. N°1304, de 09.03.2018, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
6.-Presentación de 01.03.2018, de Sociedad de Recaudación y Pago de Servicios Ltda.

SANTIAGO,

26 JUL 2018 ✓

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A :SRES. SOCIEDAD DE RECAUDACIÓN Y PAGO DE SERVICIOS LTDA.  
VILLAVICENCIO N° 361, OFICINAS 110-111  
SANTIAGO CENTRO

Mediante presentación del antecedente 6), han solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las siguientes materias:

1.-Procedencia de otorgar un bono compensatorio de salariedad a aquellas trabajadoras de la empresa Servipag Ltda. cuyos hijos (as) menores de dos años no puedan asistir a tales establecimientos por razones de salud, sin que ello pueda estimarse como una extensión unilateral de beneficios por parte del empleador.

2-Si sería jurídicamente viable la concesión del mencionado bono a aquellas dependientes que no han aceptado la extensión de dicho beneficio, en los términos pactados en anexo del contrato colectivo suscrito entre la empresa y el referido sindicato, con fecha 04.12.2015.

3-Si la empresa podría incluir este beneficio en un "paquete alternativo" de medidas que pretende establecer para los trabajadores no sindicalizados.

Sobre el particular, cabe informar a Uds. lo siguiente:

1 y 2.- Respecto a las consultas signadas con estos números, cabe señalar, primeramente, que en conformidad a lo sostenido por este Servicio en dictamen N°303/1, de 18.01.2017, *"...a partir del 1 de abril de 2017, fecha de entrada en vigencia de la ley N°20.940, el empleador no podrá ejercer la facultad de extensión de beneficios respecto de instrumentos colectivos celebrados bajo la antigua normativa y que se encuentren vigentes"*; ello porque, en este caso, se trata de una prerrogativa legal conferida al empleador por el derogado artículo 346 del Código del Trabajo, de decidir unilateralmente otorgar los beneficios de un contrato colectivo suscrito con un sindicato a trabajadores no sindicalizados, y que no fue prevista en los mismos términos por la ley 20.940.

La mencionada jurisprudencia encuentra su fundamento en la disposición prevista en el inciso 2° del artículo 322 del Código del Trabajo, que establece:

*"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"*.

De la disposición legal anotada se infiere que bajo el imperio de la citada ley N°20.940, la extensión de beneficios ha sido concebida como un acuerdo celebrado por las partes de un instrumento colectivo, destinado a aplicar las estipulaciones allí convenidas, a terceros que no participaron en la negociación respectiva.

Acorde a ello, el dictamen precitado precisa que la naturaleza jurídica de la extensión de beneficios prevista en la nueva normativa, es la de un acto jurídico bilateral, lo cual determina que para que las estipulaciones pactadas en un instrumento colectivo se apliquen a terceros, resulta necesario el consentimiento mutuo de las partes que concurrieron a la celebración de dicho instrumento.

Como es dable apreciar, el acuerdo sobre la aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo que establece la disposición legal preinserta, difiere sustancialmente de la extensión de beneficios que contemplaba el artículo 346, vigente hasta la entrada en vigor de la ley en comento, la cual fue concebida como una facultad unilateral conferida al empleador y por tanto, sin sujeción a participación alguna del sindicato que había obtenido los beneficios.

Lo expuesto precedentemente autoriza para concluir que a partir de la fecha de entrada en vigencia de la ley N°20.940, la aplicación de las cláusulas de un instrumento colectivo suscrito por una organización sindical, debe acordarse mediante un pacto celebrado por las partes de dicho instrumento.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, del informe de fiscalización emitido por el fiscalizador Sr. Juan Carlos Armijo Astudillo, dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, la empresa Servipag suscribió con el sindicato allí constituido, un contrato colectivo de trabajo vigente desde el 1° de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2018, en cuya cláusula duodécima, referida al beneficio de sala cuna, se conviene el pago de un bono en dinero en compensación de dicho beneficio a favor de las madres trabajadoras cuyos hijos (as), por razones médicas no puedan asistir a un establecimiento de tal naturaleza. Se agrega que el monto del beneficio ascendió primitivamente a \$ 125.000 brutos, y que actualmente su valor alcanza a \$133.723.

De iguales antecedentes aparece que con fecha 20.09.2017, las partes suscribieron un anexo del referido contrato colectivo, en cuya cláusula 23, pactaron la extensión de aquellos obtenidos a través de dichos instrumentos a los trabajadores no sindicalizados que acepten tal extensión, quienes deberán pagar el 100% del valor de la cuota ordinaria al mencionado sindicato.

Sobre la base de la norma legal y doctrina institucional citadas, en la especie, forzoso resulta convenir, que el bono compensatorio de sala cuna por problemas de salud de los menores, pactado en el instrumento colectivo antes singularizado, podrá ser extendido a las (los) trabajadoras y/o trabajadores no afiliados, según corresponda, en los términos acordados en el pacto que sobre la materia se contiene en el anexo del aludido instrumento colectivo, esto es, previa aceptación de la extensión por parte de aquellos, evento en el cual, estarán obligados a pagar el 100% del valor de la cuota sindical a la respectiva organización.

En caso de no existir tal aceptación, no procederá que el empleador aplique de dicha cláusula contractual a los trabajadores no afiliados ni que pacte individualmente con éstos el beneficio en comento. Es preciso agregar que tales situaciones podrían eventualmente dar lugar a conductas susceptibles de ser calificadas como práctica antisindical conforme a lo establecido en la letra h del artículo 289 del Código del Trabajo que considera como tal, la siguiente:

*“h) 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.*

*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...”*

Al respecto, la jurisprudencia institucional, contenida en el citado dictamen N°999/27, sostiene que la práctica antisindical contemplada en el precepto recién transcrito fue incorporada por la ley N°20.940 con la finalidad de proteger la función y capacidad de negociación de la organización sindical al interior de la empresa, objetivo plenamente concordante, por lo demás, con la decisión normativa de derogar la norma del antiguo artículo 346 del Código del Trabajo, que confería al empleador la facultad unilateral de extender los beneficios de un instrumento colectivo, a que se ha hecho referencia precedentemente.

En relación a la norma del inciso final del artículo 289 en referencia, el mismo pronunciamiento señala: *“...en el caso que el empleador y un trabajador lleguen a un acuerdo, de forma individual, sobre remuneraciones o sus incrementos, este no constituirá práctica antisindical mientras se funde en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador, reconociéndose, de esta manera, el principio de libre contratación de las partes de una relación individual de trabajo”.*

Sin perjuicio de lo antes expresado, debe informarse que esta Dirección carece de facultades para resolver si una conducta determinada podría ser calificada como práctica antisindical o desleal.

Ello en conformidad a lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 292 del mismo Código, según el cual:

*“El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código”.*

Del precepto legal antes anotado se infiere que esta Dirección no tiene competencia para pronunciarse al respecto, sin perjuicio de las atribuciones que al efecto le confiere el inciso 5° del artículo 292 y los cuatro últimos incisos del artículo 486 del citado Código, entre ellas, la de denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento, así como la facultad de hacerse parte en el juicio entablado por tal causa, debiendo acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente.

De ello se sigue que la calificación de determinadas conductas como constitutivas de práctica antisindical corresponde en forma exclusiva al juzgado de letras del trabajo competente, con arreglo al procedimiento de tutela laboral previsto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

3.-En relación con la tercera consulta formulada, vale decir, si la empresa podría incluir el beneficio en comento en un "paquete alternativo" de medidas que pretende establecer en favor para trabajadores "*no sindicalizados y no extendidos*", no cabe sino reiterar lo expresado en el punto anterior, en cuanto a las condiciones en que debe operar actualmente la extensión de beneficios establecidos en un instrumento colectivo generado por un sindicato.

Sin perjuicio de ello, se desprende del informe inspectivo evacuado por el fiscalizador actuante, que la empresa ha desistido de incluir el beneficio en comento dentro de ese paquete alternativo y ha informado tal circunstancia a la respectiva entidad sindical.

Es cuanto puedo informar a Uds. al tenor de lo solicitado.

Saluda a Uds.,

  
JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO  
ABOGADO  
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
LBP/SMS/sms  
Distribución:  
-Jurídico,  
-Partes,  
- Control