



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
E 14014 (2301) 2018

5640

Jurídico

ORD.: _____

MAT.: Atiende consultas sobre normativa aplicable en proceso de investigación por vulneración de derechos fundamentales y respecto de la extensión de beneficios contenidos en un instrumento colectivo vigente.

ANT.: 1) Instrucciones de fecha 17.10.2018, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
2) Pase N° 193 de 16.10.2018, de Jefa del Departamento de Relaciones Laborales.
3) Ordinario N° 1188 de fecha 21.09.2018, de Inspector Comunal del Trabajo Providencia.
4) Ordinario N° 1280 de fecha 06.09.2018, de Jefa de Centro de Conciliación y Mediación DRT Metropolitana Oriente.
5) Presentación de fecha 28.08.2018 de don Felipe Weinstein Gottlieb, en representación de Empresas Muebles Sur SpA.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

06 NOV 2018

A : SR. FELIPE WEINSTEIN GOTTLIEB
ABOGADO
EMPRESAS MUEBLES SUR SpA.
ORREGO LUCO #150,
PROVIDENCIA

Mediante la presentación del antecedente 5), Ud. ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico con motivo de la aplicación del artículo 289 letra h del Código del Trabajo en relación a un instrumento colectivo.

Señala que en mediación llevada a cabo en proceso de Investigación por Vulneración de Derechos Fundamentales N° 1360/2018/229, solicitó a la mediadora con fecha 28.08.2018, declarar improcedente la aplicación del citado artículo 289 letra h del Código del Trabajo, en consideración que el convenio colectivo era de

vigencia anterior a la Ley N° 20.940, la cual introdujo la precitada norma, por lo que se estaría aplicando dicha ley de manera retroactiva.

Agrega que en aquel mérito, se acordó solicitar un pronunciamiento jurídico a la Dirección del Trabajo a fin de que informe si se puede aplicar a un instrumento colectivo anterior a la precitada ley, la norma antes referida.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

De la revisión de los antecedentes correspondientes al proceso de investigación por vulneración de derechos fundamentales N°1360/2018/229 fue posible constatar lo siguiente:

- Con fecha 12.09.2016 el Sindicato de Empresa Muebles Sur y la empresa Muebles Sur SpA suscribieron un convenio colectivo, con vigencia hasta el 11.06.2019.

- Con fecha 10.08.2018, la organización sindical antes individualizada ingresó denuncia en contra de la empresa Muebles Sur SpA, por otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a dicho sindicato, beneficios pactados en el instrumento colectivo vigente entre ellos, específicamente los beneficios de comisión a vendedores, bono por colación y bono por movilización, infringiendo de esta manera lo dispuesto en el artículo 289 letra h) del Código del Trabajo.

Cabe destacar que, según consta en el Informe de investigación llevado a cabo, todos los trabajadores no sindicalizados que habrían recibido los beneficios antes indicados ingresaron a la empresa con posterioridad al 01.04.2017, fecha en que entró en vigencia la Ley N°20.940, la cual introdujo el literal h) al artículo 289 del Código del Trabajo, el cual dispone:

“Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:

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,”

- En el respectivo Informe de conclusiones jurídicas de fecha 24.08.2018, se declaró que:

“Si bien en este caso se evidencia que tanto la comisión por ventas como la locomoción y colación son beneficios pactados en los contratos individuales antes de los instrumentos colectivos, lo cierto es que por medio de los instrumentos colectivos todos ellos se mejoraron, es decir, tuvieron un incremento real y efectivo producto de la negociación (la comisión por venta al asignar un valor al tramo uno y la locomoción y colación al aumentarse). Así las cosas y teniendo presente el dictamen de julio de 2018 antes citado, el hecho de que el empleador incorpore los nuevos contratos individuales de trabajo dichos beneficios en iguales términos a los pactados en el instrumento colectivo vigente constituye una extensión de beneficios no pactada con el sindicato y por ende una conducta infractora de la ley...”

- Asimismo, revisado el proceso de Investigación por Vulneración de Derechos Fundamentales N°1360/2018/229, fue posible constatar que el mismo concluyó con fecha 28.08.2018, a través de acuerdo suscrito entre Ud., en representación de la empresa Muebles Sur SpA., y el Sindicato de Empresa de Trabajadores Muebles Sur, representado por su presidente, don Hector San Martin Reyes.

El referido acuerdo consistió en una compensación económica al sindicato denunciante, además de un compromiso de la empresa denunciada, estableciéndose este último en los siguientes términos:

“Atendida la constatación de los hechos, la empleador se compromete a no seguir extendiendo los beneficios a los trabajadores señalados en la nómina individualizada, salvo que acuerde con la organización sindical.”

Asimismo, es necesario indicar que en el Acta Final de Mediación, de fecha 28.08.2018, no consta que Ud. haya alegado la retroactividad en la que fundamenta su solicitud de pronunciamiento correspondiente al antecedente 5), sin perjuicio de lo informado por la Jefa de Centro de Conciliación y Mediación DRT Metropolitana Oriente, respecto a vuestro requerimiento, según consta en antecedente 4).

Establecido lo anterior y con el fin de otorgar respuesta a su solicitud, es menester recordar que este Servicio a través de Dictamen Ordinario N° 303/1 de 18.01.2017 indicó:

“Sobre el particular, cabe hacer notar que la ley N°20.940, en su artículo primero transitorio, establece un plazo especial de vigencia, a contar del 1° de abril de 2017, esto es, al séptimo mes desde la fecha de publicación en el Diario Oficial de la ley en estudio, sin perjuicio de las excepciones que se contemplan en esta normativa dentro de las que no se encuentran las normas que regulan la extensión de beneficios.

“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 este sentido, 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 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.

“Con todo, 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.

“Asimismo, es del caso señalar que la nueva regulación eliminó las limitaciones relacionadas con la oportunidad para negociar colectivamente contempladas en el antiguo artículo 322 del Código del Trabajo, entre las cuales se incluían a los trabajadores a los que se les hubiere extendido la totalidad de los beneficios de un instrumento colectivo. Dado lo anterior, y sin perjuicio de lo señalado precedentemente en orden a que las extensiones efectuadas al amparo de la norma antigua

se mantienen vigentes, con la entrada en vigencia de la Ley N°20.940 el trabajador al que se le extendieron los beneficios en la hipótesis en comento no tiene limitación alguna para ser parte de un proceso de negociación colectiva.

A su vez, el precitado Dictamen indicó que:

“Según las normas preinsertas, se considera un atentado a la libertad sindical, entre otros, el hecho que el empleador otorgue de manera unilateral o convenga con trabajadores no vinculados a un instrumento colectivo, los mismos beneficios que se hayan pactado en dicho instrumento. Lo anterior, en concordancia con la naturaleza jurídica de acto bilateral de la extensión de beneficios, es decir que, sean las partes que han celebrado un instrumento colectivo, quienes concurren con sus voluntades a acordar la extensión de beneficios respecto de terceros.”

De esta manera, es posible evidenciar que los hechos denunciados por el precitado sindicato, corresponden a hechos acontecidos con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N°20.940, momento desde el cual el empleador al extender beneficios debía contar con el acuerdo de la organización sindical con la cual negoció el instrumento que contiene los beneficios que fueron otorgados o convenidos con trabajadores no afiliados a aquel sindicato.

Por consiguiente, la denuncia por infracción al artículo 289 letra h) del Código del Trabajo, como su tramitación por este Servicio, se encuentra en plena concordancia con la entrada en vigencia de las normas introducidas al Código del Trabajo por la Ley N°20.940, resultando aplicable a la investigación en particular, en virtud de lo señalado por este Servicio en Dictamen Ordinario N° 303/1 de 18.01.2017, pues a contar del 01.04.2017 el empleador no puede extender de beneficios contenidos en un instrumento colectivo celebrado bajo la antigua normativa y que se encuentre vigente, sin previo acuerdo con el sindicato con el que negoció aquel instrumento, al tenor de lo dispuesto en el artículo 322 de Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa citada, cúmpleme informar a Ud. que respecto a las materia consultada debe estarse a lo señalado en el Dictamen Ordinario N° 303/1 de 18.01.2017, cuya copia se adjunta.

Saluda a Ud.,

ROSAMEL GUTIÉRREZ RIQUELME
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LEP/NPS
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Inspección Comunal del Trabajo de Providencia
- Centro de Conciliación y Mediación DRT Metropolitana Oriente
- Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente
- Departamento de Relaciones Laborales