



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K400 (93) 2018

3966

Jurídico

ORD.: _____
MAT.: Atiende consultas relativas a vinculación con el instrumento colectivo y extensión de beneficios, bajo el imperio de la Ley N°20.940
ANT.: 1) Instrucciones de Jefe Departamento Jurídico, de 24.07.2018
2) Instrucciones de 02.04.2018 Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3) Presentación de 11.01.2018 de don Ricardo Liendo Roa.

SANTIAGO,

27 JUL 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A : SR. RICARDO LIENDO ROA
ZENTENO 138, DEPTO. 1109, TORRE A
SANTIAGO**

Mediante la presentación del antecedente 3), Ud. ha requerido este Servicio un pronunciamiento referido a las siguientes materias, relacionadas con la Ley N° 20.940:

1.- Si la determinación del valor del porcentaje de la cuota ordinaria sindical que debe pagar el trabajador beneficiario del pacto de extensión de beneficios suscrito por las partes del instrumento colectivo, en virtud de lo dispuesto por el artículo 322 del Código del Trabajo, debe corresponder al vigente a la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, a la que corresponda a la fecha de suscripción del respectivo contrato u otra fecha.

2. Si resulta jurídicamente procedente que, aquel trabajador suministrado que reemplaza a un trabajador de la empresa usuaria que se encuentra gozando de licencia médica, continúe prestando servicios en el caso que el sindicato del cual es socio el trabajador que reemplaza ejerza su derecho a huelga y este último mantenga su licencia continuada y por el mismo diagnóstico.

3. Fecha aproximada de incorporación a la plataforma digital de esta Dirección, de infracciones tipificadas como incumplimiento del empleador durante la huelga, de los acuerdos ya suscritos sobre servicios mínimos y equipos de emergencia, atendido que a la fecha al no estar consignados como tal se hace difícil la configuración de dichas infracciones con ocasión de los procesos de fiscalización en terreno.

4. Si los fiscalizadores de este Servicio poseen facultades para exigir documentos protegidos por la Ley N° 19.628, como por ejemplo

copias de epicrisis, durante un proceso de fiscalización de cumplimiento de los servicios mínimos en una huelga llevada a cabo en una clínica, en virtud de haberse determinado aquellos solo respecto de las atenciones de urgencia vital. En la negativa, solicita se señale por este Servicio, cuál sería la documentación oficial que se podría solicitar, que permita llevar a cabo la fiscalización del cumplimiento de la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia.

5. Si resulta jurídicamente procedente que, al ejercerse el derecho de reincorporación individual llegado el día 16 o 30 de la huelga, según se hayan o no cumplido los requisitos establecidos en el artículo 357 del Código del Trabajo, en una gran empresa:

a. se aplique lo dispuesto en el inciso final del artículo 337 del Código del Trabajo,

b. se suscriba por empleador y trabajador un anexo de contrato individual de trabajo que consigne el detalle de dicha última oferta, o si por el solo ministerio de la ley se entiende incorporada al respectivo contrato individual.

c. un trabajador continúe pagando la cuota ordinaria del sindicato al que se encontraba afiliado hasta el término de la vigencia propuesta por el empleador en la última oferta, en caso que se desafilie de aquella organización, con posterioridad a la reincorporación individual.

6. Si al terminar la vigencia de un instrumento colectivo que se extendió antes del 01.04.2017, es decir en virtud de lo dispuesto por el antiguo artículo 346 del Código del Trabajo, el beneficiario de dicha extensión puede invocar como cláusula tácita dichos beneficios o si solo procedería que reciba los beneficios escriturados en su contrato.

A su vez solicita este Servicio se pronuncie sobre aquellos casos en que el trabajador ha recibido al amparo del precitado artículo 346 beneficios, por ejemplo, por 7 años, no habiendo modificado su contrato individual de trabajo y no se ha arribado, actualmente, acuerdo de extensión pactada con el único sindicato existente en la empresa.

7. Si al terminar la vigencia del instrumento colectivo, respecto del cual las partes han pactado su extensión, en virtud de las disposiciones incorporadas por la Ley N° 20.940 al Código del Trabajo, subsiste la aplicación de los beneficios extendidos al beneficiario, conforme a su anexo de contrato individual de trabajo, incluso en aquellos casos que no exista una nueva extensión de beneficios por no existir acuerdo entre las partes de la negociación colectiva.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1.- En respuesta a su pregunta número 1, es menester indicar que, este Servicio a través de Dictamen Ordinario N° 2825/78 de 23.06.2017, señaló, respecto del valor de la cuota ordinaria sindical a la que hace referencia el artículo 323 del Código del Trabajo, lo siguiente:

“Por su parte, respecto a su segunda consulta, relativa a si es procedente aplicar las variaciones que pudieren existir en la cuota sindical ordinaria, desde el 01.04.2017 hasta el término de vigencia del instrumento colectivo, a aquellos ex socios desafilados de vuestro sindicato, cumplo con informar a Ud. que la doctrina reiterada y uniforme de este Servicio ha indicado que, considerando la obligación de contribuir a los gastos aludidos precedentemente nace en el momento en que se inicia la negociación colectiva, es posible afirmar igualmente que el valor de la cuota del aporte que se descuenta al respectivo trabajador, debe ser el que existe en dicha oportunidad, sin que sea jurídicamente procedente considerar sus posteriores variaciones (Dictámenes N°3479/110 de 27.08.203, N°1059/53 de 11.03.2004, N°1655/027 de 18.04.2006 y N°1688/029 de 07.04.2015).

De esta suerte, sin perjuicio de lo concluido respecto de la primera de sus interrogantes, es dable indicar que, de igual manera, bajo el imperio de la Ley N°20.940, no resulta procedente aplicar las variaciones que pudieran existir en la cuota ordinaria sindical, puesto que, según se ha indicado a través de la doctrina precitada

de este Servicio, la obligación de contribuir nace en el momento en que se inicia la negociación colectiva, momento en el cual se fija el valor de la cuota, en virtud de la cual se determina el monto del aporte del socio desafiado, doctrina que resulta de igual manera aplicable al actual artículo 323 del Código del Trabajo, en virtud de las consideraciones ya expuestas.”

Luego, el artículo 322 del Código del Trabajo dispone, en su inciso segundo, que:

“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.”

Asimismo, en el caso por Ud. consultado es posible identificar similar lógica, pues los beneficios extendidos son fruto de la negociación colectiva que se ha llevado a cabo y, por consiguiente, el valor de la cuota sindical ordinaria al inicio de dicha negociación colectiva, será el que sirva de base para la determinación del aporte que deberá pagar aquel trabajador que acepte la extensión de beneficios pactada por las partes del instrumento colectivo correspondiente, al tenor de lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo.

2. En cuanto a esta consulta, es menester recordar que, el artículo 183- N del Código del Trabajo dispone en su inciso 1°:

“La puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios a una usuaria por una empresa de servicios transitorios, deberá constar por escrito en un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, que deberá indicar la causal invocada para la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo siguiente, los puestos de trabajo para los cuales se realiza, la duración de la misma y el precio convenido.”

A su turno, el artículo 183-Ñ prescribe las causales para contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, y dispone:

“Podrá celebrarse un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios cuando en la usuaria se dé alguna de las circunstancias siguientes:

a) suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, según corresponda, de uno o más trabajadores por licencias médicas, descansos de maternidad o feriados;

b) eventos extraordinarios, tales como la organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza;

c) proyectos nuevos y específicos de la usuaria, tales como la construcción de nuevas instalaciones, la ampliación de las ya existentes o expansión a nuevos mercados;

d) período de inicio de actividades en empresas nuevas;

e) aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria; o

f) trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria.”

De las precedentes disposiciones es posible concluir que, el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios requiere de una causal para su celebración, las cuales se encuentran prescritas en el artículo 183-Ñ del Código del Trabajo.

Al respecto, los profesores Lizama y Ugarte señalan que el contrato de puesta a disposición es un contrato causal, pues, en nuestra legislación, se exige que el suministro de trabajadores se *“funde legalmente en requerimientos*

excepcionales de una empresa usuaria” y su fundamento se encuentra en las causas específicas establecidas por el legislador.¹

Agregan que, “este sistema de causales, en rigor, lo que busca no es impedir que se suministre de personal actividades propias del giro normal u ordinario de la empresa usuaria, sino una cosa distinta, que esa cesión de trabajadores no se realice de modo permanente, sino de forma transitoria.”²

Luego, específicamente respecto de la causal contenida en la letra a) del artículo 183-Ñ, cabe recordar que, el artículo 183-O prescribe que, en aquel caso, el plazo de dicho contrato de puesta a disposición será la duración de la ausencia del trabajador reemplazado.

Por su parte, el artículo 183-P del precitado Código dispone respecto de aquellos casos en que la celebración de un contrato de puesta a disposición se encuentra prohibido, preceptuando específicamente en su inciso 1° letra b), que:

“Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 183-Ñ, no se podrá contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, en los siguientes casos:

b) para reemplazar a trabajadores que han declarado la huelga legal en el respectivo proceso de negociación colectiva; o”

Al respecto, el mensaje presidencial de la Ley N° 20.123 -que regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios-, señaló:

“Por su parte, y en relación con las prohibiciones para celebrar estos contratos transitorios, estas últimas, de conformidad con el artículo 152 R del proyecto, se extienden no sólo el reemplazo de los trabajadores en huelga, y la de quienes tengan facultad de representación de la empresa usuaria, sino que también prohíbe la contratación de trabajadores transitorios para la realización de actividades y trabajos peligrosos.”³

De esta manera, es dable inferir que, el objeto de las prohibiciones contenidas, hoy, en el actual artículo 183-P del Código del Trabajo fue, desde su origen, la de celebrar estos contratos transitorios en determinados casos.

Asimismo, durante la discusión parlamentaria⁴, el debate estuvo centrado en si la huelga ejercida en la empresa usuaria constituía o no una causa para la celebración del contrato de puesta a disposición analizado. En este mismo sentido, el tenor literal del inciso primero del artículo 183-P prescribe que “no se podrá contratar la puesta a disposición” en los casos que señala.

Por su parte, este Servicio en Dictamen Ordinario N° 4248/109 de 11.09.2017, refiriéndose a lo dispuesto por los artículos 183-Ñ y 183-P, enfatiza en la causa de la puesta a disposición de trabajadores y expresa claramente que “no resulta procedente que una EST ponga a disposición de una empresa principal aquellos dependientes que sean necesarios para la ejecución de la obra o servicio interrumpido con motivo de la huelga de los trabajadores de la empresa contratista, por cuanto tal medida implicaría reemplazar a estos últimos, lo que se encuentra expresamente prohibido, según se desprende del precepto anotado.”

Por consiguiente, en aquel caso que se celebre, con anterioridad al ejercicio de la huelga en un procedimiento de negociación colectiva, un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, en razón de

¹ Lizama Portal, Luis y Ugarte Cataldo, José Luis, *Subcontratación y Suministro de Trabajadores*, Lexis Nexis, Primera Edición, Santiago, 2007, p.89.

² *Ibidem*, p. 90.

³ Mensaje N°347, de 21 de mayo de 2002, de S.E. El Presidente de la República del Proyecto con el que inicia un proyecto de ley sobre trabajo en régimen de subcontratación, y que regula el funcionamiento de empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios, p.3.

⁴ Específicamente en la 41° Sesión de la Discusión Particular Sala del Senado, de fecha 30.03.2004, pp. 19, 20 y 21.

encontrarse un trabajador de la empresa usuaria con licencia médica -el cual, a su vez, se encuentra vinculado al antes mencionado procedimiento- y cuyo plazo aún no concluye por subsistir la ausencia por licencia médica de aquel trabajador reemplazado, no constituye un caso en el cual resulta jurídicamente procedente la aplicación de la norma del artículo 183-P letra b), por cuanto el precitado contrato de puesta a disposición no ha sido celebrado con el objeto de reemplazar a trabajadores que han declarado la huelga legal.

3 y 4. Con relación a estas consultas, resulta necesario precisar que, ellas no corresponden a una solicitud de pronunciamiento jurídico, pues no responden a la determinación del sentido y alcance de las leyes del trabajo, según dispone el artículo 1° letra b) del D.F.L: N°2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

A su vez, en concordancia con lo indicado por este Servicio en Ordinario N°1308 de 09.03.2018, la misma constituye una consulta de carácter genérico, razón por la cual, no corresponde que este Servicio se pronuncie sobre la misma, pues no se advierte, en armonía con los términos del artículo 21 de la ley N°19.880, que el peticionario exponga un interés individual o colectivo del cual sea titular, y que se vea afectada por la situación que menciona.

Sin embargo, se ha estimado procedente señalar que, un incumplimiento del tenor por Ud. expuesto, podría constituir una vulneración de un derecho fundamental y específicamente, una eventual práctica desleal, pues, según ha precisado este Servicio a través de Dictamen Ordinario N° 5346/92 de 28.10.2016, *“como criterio general de aplicación e interpretación de la norma, es necesario tener presente que el derecho de huelga constituye un derecho fundamental, y como tal, debe ser reconocido y protegido en su esencia, sin perjuicio de que en su ejercicio deba ser armonizado con la protección del ejercicio de los demás derechos fundamentales amparados por la Constitución. En este sentido, la atención de servicios mínimos constituye una limitación al ejercicio del derecho de huelga.”*

Agrega el precitado pronunciamiento que, *“por tratarse de un derecho fundamental las limitaciones o restricciones que afecten el ejercicio del derecho de huelga solo proceden ante las situaciones calificadas por el legislador y, por ello, deben interpretarse restrictivamente.”*

Así, frente a las circunstancias por Ud. planteadas, corresponde informar que, siendo facultad privativa de los Tribunales de Justicia la determinación su existencia en cada caso en particular de la existencia de una vulneración de derechos fundamentales y específicamente de prácticas desleales, en virtud de lo dispuesto en el artículo 292 del Código del Trabajo, no compete a este Servicio referirse sobre la materia por Ud. consultada.

No obstante, en caso de recibirse por este Servicio una denuncia en tal sentido, la Inspección del Trabajo o la Dirección Regional que corresponda, deberá llevar a cabo la investigación de rigor, para los efectos de determinar si existen indicios de haberse incurrido en alguna actuación que pueda ser constitutiva de práctica antisindical o desleal, en cuyo caso este Servicio está legalmente obligado a interponer la correspondiente denuncia al tribunal competente, la que deberá sustanciarse con arreglo a las normas del procedimiento de tutela laboral, establecidas en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, específicamente sobre su consulta número 4, es necesario precisar que, las facultades de revisión documental de este Servicio, dispuesta en el artículo 31 del DFL N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, permite solicitar a los empleadores la información necesaria para efectuar las labores de fiscalización que resulten pertinentes.

En este contexto, es menester informar que, el titular de la epicrisis -la cual es parte de la ficha clínica de un paciente-, en virtud de lo dispuesto en los artículos 2 inciso final y 6 letra c) del Decreto N°41 de 24.07.2012, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento sobre fichas clínicas, no es el empleador, sino aquella persona natural a la que se refieren dichos datos, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2° letras g) y ñ) de la Ley N° 19.628.

A su turno, según precisó el Dictamen Ordinario N° 5346/92 de 28.10.2016, la calificación de los servicios mínimos dice relación con la determinación de aquellas funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio de una empresa que, sin menoscabar en su esencia el derecho a huelga, deben ser atendidos durante el desarrollo de una huelga. En este sentido, la información contenida en la ficha clínica de un paciente no guarda relación con dicha calificación, no resultando pertinente para las labores de fiscalización, en los términos dispuestos por el precitado artículo 31 D.F.L. N°2, de 1967.

Además, según dispone el artículo 359 inciso tercero del Código del Trabajo, los servicios mínimos deberán proveerse durante el tiempo que sea necesario y para los fines que fueron determinados, razón por la cual, de suceder la hipótesis por Ud. planteada, resultaría jurídicamente procedente efectuar la denuncia por práctica desleal, en virtud de existir una presunta vulneración al derecho fundamental de huelga, según se expresó precedentemente.

5. Con el fin de otorgar respuesta a la letra a) de la pregunta número 5, este Servicio a través de Dictamen Ordinario N° 63/3 de 04.01.2018 precisó que:

"(...)los trabajadores que, en el marco de la negociación colectiva reglada, han ejercido el derecho a reintegrarse individualmente, conforme al artículo 357 del Código del Trabajo se reincorporaran a funciones en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador, debiendo entenderse por tal aquella a que se refiere el artículo 346 del mismo Código."

A su turno, el Dictamen Ordinario N° 441/7 de 25.01.2017 indicó:

"Con todo, en caso que el empleador no haya presentado la última oferta a que lo faculta la ley y no habiendo otras propuestas formales, se tendrá por última oferta la respuesta que el empleador haya entregado al proyecto de contrato colectivo a que hace referencia el artículo 335 del Código del Trabajo."

Luego, resulta pertinente tener en consideración que, la respuesta del empleador se encuentra regulada en el Capítulo III del Título IV del Libro IV del Código del Trabajo, y específicamente, el artículo 337 dispone sobre los efectos de la falta de respuesta y de aquella que no contiene las estipulaciones del piso de negociación, y prescribe en su inciso final que:

"En caso que la respuesta del empleador no contenga las estipulaciones del piso de negociación, aquellas se entenderán incorporadas para todos los efectos legales."

Así, en virtud de las disposiciones precitadas, resulta jurídicamente procedente concluir que, lo dispuesto en el artículo 337 inciso final del Código del Trabajo resulta aplicable a aquellos casos en los cuales el empleador no haya presentado última oferta ni respuesta al proyecto de contrato colectivo, para efectos de determinar las condiciones en que quedan aquellos trabajadores que se hubiesen reincorporado individualmente, en los términos previstos en el artículo 357 del Código del Trabajo.

Luego, en respuesta a las letras b) y c), resulta preciso recordar que el artículo 357 dispone en su inciso 5°, que:

"Los trabajadores que opten por reincorporarse individualmente de acuerdo a lo señalado en este artículo, lo harán en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador y a partir de ese momento no les será aplicable lo dispuesto en el inciso final del artículo 323."

Al respecto, el precitado Dictamen 441/7 señala:

"En cuanto a los efectos de la reincorporación, el inciso 5° del precepto anotado dispone que los trabajadores se reintegran en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador y que, a partir de ese momento, dejan de estar afectos a la negociación colectiva, no quedando sujetos al contrato colectivo que resulte de ella."

Por consiguiente, las condiciones bajo las cuales se reintegran los trabajadores que se han reincorporado individualmente se encuentran prescritas por el propio legislador, siendo, por tanto, la ley la fuente de la obligación contenida en el inciso 5° del antes citado artículo y no el contrato individual de trabajo. Sin embargo, cabe hacer presente que, el artículo 11 inciso segundo del Código del Trabajo hace recaer en el empleador la obligación de actualizar, a lo menos, en forma anual los contratos de trabajo, por lo que, es posible colegir que, no resulta posible a aquel sustraerse de tal exigencia sin incurrir en una infracción susceptible de sancionarse por esta Dirección.

Al respecto, Dictamen Ordinario 959/16 de 15.02.2016 aclara que:

“De ello se sigue que, con el objeto de dar cumplimiento a dicho imperativo legal, el empleador deberá elaborar y firmar un documento que contenga la referida actualización del contrato individual respectivo, el cual deberá ponerse en conocimiento del trabajador, para su firma, mediante su envío al domicilio de este último, por carta certificada, o a su dirección electrónica, constituyendo, de esta forma, dicho anexo de contrato, un instrumento válido para acreditar ante los Servicios del Trabajo que se ha dado cumplimiento a la obligación prevista en la norma antes transcrita y comentada, aun cuando el trabajador se hubiere negado a suscribirlo.”

Luego, respecto del pago de la cuota sindical en el caso de la reincorporación individual, resulta preciso aclarar que, los precitados efectos, respecto de aquel trabajador que se ha reincorporado individualmente, no implican su desafiliación de la organización sindical a la cual pertenece, en concordancia con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 323 del Código del Trabajo.

De esta manera, en virtud de lo dispuesto por los artículos 256 y 260 del Código del Trabajo, aquel trabajador continúa obligado al pago de las cuotas sindicales a favor de la organización a la que pertenece, en conformidad a sus estatutos.

A contrario sensu, en aquel caso que el trabajador, con posterioridad a la reincorporación individual se desafilie de aquel sindicato, no corresponderá el pago de las cotizaciones sindicales, pues, por expresa disposición del artículo 357, no permanecen afectos a la negociación colectiva ni al instrumento colectivo, no resultándole, por consiguiente aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 323 del Código del Trabajo.

6 y 7. Sobre las presentes consultas en particular, cabe recordar que el artículo 325 del Código del Trabajo dispone:

“Ultraactividad de un instrumento colectivo. Extinguido el instrumento colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores afectos, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, los incrementos reales pactados, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.”

En este sentido, este Servicio se ha referido a las materias por Ud. consultadas en los Dictámenes Ordinarios N° 1064/22 de 23.02.2018 y N° 5298/122 de 06.11.2017, cuyas copias se adjuntan, los cuales expresamente señalan:

“Luego, una vez extinguido el contrato colectivo, los beneficios extendidos no pasan a integrar los contratos individuales de los trabajadores favorecidos con la extensión y, en tal condición, tampoco pasan a constituir parte del piso de la negociación.”

Asimismo, los precitados pronunciamientos agregan que:

“De la norma legal preinserta, se infiere que la subsistencia de cláusulas en el contrato individual opera sólo respecto de los trabajadores afectos, condición que no reúne aquel trabajador que ha sido favorecido con la extensión de beneficios.”

A su vez, estos dictámenes señalan:

“De ello sigue, que los beneficios que están siendo otorgados a los trabajadores, con motivo de la extensión practicada por el empleador, podrán servir de piso de la negociación, en la medida que dichos trabajadores negocien en calidad de afiliados al sindicato que suscribió el instrumento colectivo extendido, pues, en caso contrario, el piso lo constituirá el contrato colectivo que tenga la organización sindical de que formen parte o, en su defecto, los beneficios otorgados por el empleador, de manera regular y periódica.

“A su vez, la circunstancia que al momento de la negociación, los trabajadores estén recibiendo ciertos beneficios, con motivo de la extensión, no los convierte en piso de la negociación, pues, su otorgamiento tiene como causa el contrato colectivo que los contiene, no siendo posible disociar dichos beneficios del instrumento del que forman parte.”

Con todo, resulta necesario aclarar que, según señaló esta Dirección a través de Dictamen Ordinario N° 3826/31 de 20.07.2018, *“los beneficios, remuneraciones y condiciones de trabajo que el empleador ha otorgado de manera histórica y regular a sus trabajadores, ya sea por encontrarse éstos pactados en contratos o anexos de contrato de trabajo, de manera expresa o tácita; en políticas corporativas; manuales de remuneraciones y beneficios, u otorgarse para dar efectivo cumplimiento a la normativa laboral o de seguridad social, no implica, por la sola circunstancia de incluirlos posteriormente en instrumentos colectivos, que estos pasen a tener la naturaleza jurídica de beneficios, remuneraciones o condiciones de trabajo colectivas.”*

En este sentido, el referido Dictamen Ordinario 3826/31 indica:

“En otros términos, un beneficio histórico no deviene en colectivo por el hecho de que sea incorporado en un instrumento colectivo celebrado con posterioridad a su otorgamiento por parte del empleador, toda vez que tiene su origen en un acuerdo expreso o tácito de cada trabajador con el empleador, o en políticas propias de la empresa y que han sido históricamente aplicadas a los trabajadores, independientemente de su condición sindical, cuestión que no muta en cuanto a su origen y naturaleza por el solo hecho que tal beneficios sea estipulado posteriormente en un instrumento colectivo.

En el evento que estos beneficios, remuneraciones y condiciones de trabajo históricos, hubiesen sido incrementados de manera real y efectiva, producto de una negociación colectiva posterior, únicamente dicho incremento se entenderá originado en el respectivo instrumento colectivo y, en consecuencia, objeto de una posible extensión de beneficios regulada en el artículo 322 del Código del Trabajo incorporado por la Ley 20.940. En consecuencia, la sola inclusión de estos beneficios históricos en un instrumento colectivo, no impedirá al empleador continuar otorgándolos, en las mismas condiciones y características históricas, a los trabajadores que no formen parte de la respectiva negociación colectiva.

“Lo anteriormente señalado resulta de toda lógica, considerando que en ningún caso se estarían incrementado de manera real y efectiva las condiciones de trabajo, remuneraciones y beneficios de esos trabajadores, con motivo de una negociación colectiva de la cual no formaron parte, sino que únicamente se les estarán manteniendo las condiciones, remuneraciones y beneficios otorgados históricamente por el empleador a dichos trabajadores.”

De esta manera, es posible indicar que una vez extinguido el contrato colectivo, los beneficios extendidos no pasan a integrar los contratos individuales de los trabajadores favorecidos con la extensión.

Sin embargo aquellos beneficios históricos –ya sea por un acuerdo expreso o tácito con su empleador- percibidos por el trabajador quien, a su vez, fue beneficiario de una extensión respecto de un instrumento colectivo que incorporó dichos beneficios históricos, pero que, respecto de aquel trabajador, no implicaron un incremento real y efectivo de sus condiciones de trabajo, en los términos expuestos precedentemente, podrán seguir siendo percibidos por él, aun cuando no se realice una nueva extensión.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumples informarle a Ud. que respecto a las materias consultadas debe estar a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




~~BP/NPS~~
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control