



DEPARTAMENTO JURÍDICO
Y FISCALÍA
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios
Laborales
K 7903 (1598) 2018

2232

ORD.: _____

MAT.: Atiende consultas sobre beneficios extendidos en virtud del antiguo artículo 346 del Código del Trabajo, en relación con la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940.

ANT.: 1) Pase N°731 de 06.06.2019, de Jefe de Asesores del Director Nacional del Trabajo.
2) Instrucciones de fecha 25.01.2019, de Jefe del Departamento Jurídico.
3) Pase N°1408 de 30.11.2018, de Jefe de Asesores del Director Nacional del Trabajo.
4) Instrucciones de fecha 16.08.2018, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
5) Presentación de 10.07.2018, de trabajadores de Centro Educacional Piamartino Carolina Llona De Cuevas.

SANTIAGO,

18 JUN 2019

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCALÍA

A : SRA. ROXANA RUIZ Y OTROS
roxanagd9@gmail.com

Mediante la presentación del antecedente 5), han solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico respecto de beneficios extendidos antes de la entrada en vigencia de la Ley N°20.940, vale decir, bajo el imperio del antiguo artículo 346 del Código del Trabajo, específicamente consultan:

1. ¿El empleador puede disminuir el pago de remuneraciones a los trabajadores unilateralmente y amparado en esta nueva ley?
2. ¿El sindicato tiene la facultad de solicitar al empleador el cese de los beneficios concedidos a los trabajadores no sindicalizados?
3. ¿Existe la figura del "beneficio tácito" para los trabajadores que pagan aporte sindical no estando asociados al sindicato, con el fin de no perder los beneficios adquiridos antes de la entrada en vigencia de la ley?
4. Bajo el imperio de esta nueva ley, ¿Los trabajadores están obligados a formar parte activa de un sindicato?, tomando en cuenta la libertad de expresión que figura en la ley de la República.
5. ¿Puede el sindicato utilizar esta nueva ley como una forma de presión de los trabajadores no sindicalizados a fin de formar parte de él y no perder los beneficios anteriormente mencionados?

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

En virtud del tenor de la presentación de antecedente 5) es posible inferir que la "nueva ley" a la cual hace referencia es la Ley N°20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales.

Dicho lo anterior, este Servicio a través de Dictamen N° 303/1 de 18.01.2017, refiriéndose a las extensiones de beneficios anteriores y posteriores a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, precisó:

"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."

Luego, en virtud de la doctrina aclarada por esta Dirección en los Ordinarios 578 de 02.02.2017 y 1094 de 09.03.2017 y contenida en los Ordinarios N° 920 de 24.02.2017, N°3269 de 17.07.2017, N°3412 de 26.07.2017, N° 3646 de 09.08.2017, N°5014 de 25.10.2017, N° 6235 de 22.12.2017, entre otros, se indicó que:

"En efecto, las dos situaciones reguladas, difieren en un aspecto fundamental, cual es, la oportunidad en que el empleador procede a efectuar la extensión de beneficios, específicamente si ésta se verifica antes de la entrada en vigencia de la ley N° 20.940, o si por el contrario, se pretendiera efectuar la extensión unilateral de beneficios a contar del 01 de abril de 2017

"La primera situación, supone 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."

Establecido lo anterior, cabe mencionar que respecto de las extensiones de beneficios regidas por el antiguo artículo 346 del Código del Trabajo, esta Dirección, a través de Dictamen Ordinario N° 4581/70 de 19.11.2014, señaló:

"(...) el empleador está habilitado para hacer efectiva dicha extensión mediante el mero pago o concesión de los beneficios de que se trata, sin que resulte necesaria la suscripción de anexo alguno para incluir en él las estipulaciones del instrumento colectivo extendidas a los trabajadores respectivos."

En este sentido, el precitado pronunciamiento agrega:

"De este modo, a la luz de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, es posible concluir que la manifestación de la voluntad unilateral del empleador de hacer extensivos los beneficios de un instrumento colectivo no ha sido subordinada por el legislador a formalidad alguna, por lo que dicha extensión puede hacerse efectiva por el mero pago o concesión de los beneficios de que se trata."

Sin embargo, respecto de las extensiones de beneficios pactadas y aceptadas bajo el imperio de la Ley N° 20.940, el dictamen N° 303/1 de 18.01.2017 indicó:

"En virtud de la norma precitada, se desprende que, la extensión de beneficios, bajo el imperio de la Ley N°20.940, consiste en un acuerdo efectuado por las partes de un instrumento colectivo, respecto de la aplicación de las estipulaciones convenidas en dicho instrumento, a terceros que no han participado en su celebración.

“En primer lugar, respecto a la naturaleza jurídica de la extensión de beneficios, esta se configura como un acto jurídico bilateral, por consiguiente, para que las estipulaciones pactadas por las partes en un instrumento colectivo se apliquen a terceros, requiere que ambas partes concurren con su voluntad asintiendo a dicha extensión.”

De esta manera, en respuesta a sus consultas 1 y 2, cabe indicar que no corresponde la suspensión de aquellas extensiones de beneficios otorgados unilateralmente por el empleador, en virtud de lo dispuesto en el antiguo artículo 346 del Código del Trabajo, efectuadas con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N°20.940, pues estas tienen pleno efecto hasta el término del instrumento colectivo que se haya extendido.

En este sentido, aquellas extensiones efectuadas con anterioridad al 01.04.2017, en virtud de lo dispuesto en el precitado artículo 346, son plenamente válidas y no requirieron para su otorgamiento acuerdo con el sindicato. Por consiguiente, el sindicato que incorporó dichos beneficios extendidos en su instrumento colectivo, no tiene facultad alguna para solicitar el cese de dicha extensión.

Luego, en respuesta a sus consultas 3 y 5, se adjunta copia de Dictamen N° 3826/31 de 20.07.2018, el cual se refiere a aquellos beneficios o prestaciones pactadas entre un trabajador y su empleador con anterioridad a la incorporación de aquellos beneficios o prestaciones a un instrumento colectivo.

Dicho pronunciamiento indica específicamente que:

“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 incrementando 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.

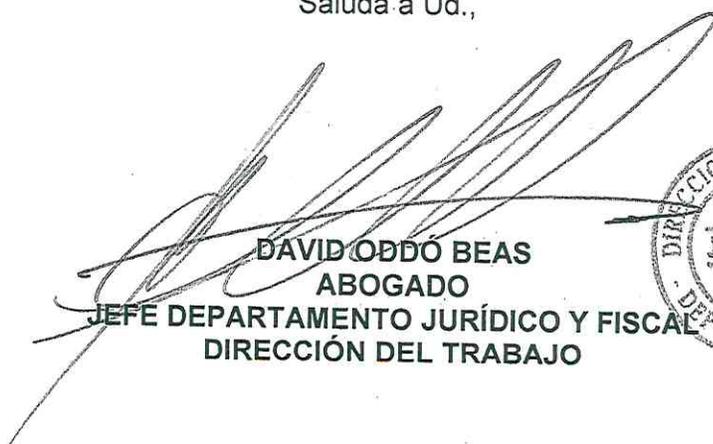
“Sostener lo contrario imposibilitaría al empleador dar íntegro cumplimiento a las obligaciones asumidas de manera expresa o tácita, previamente a la suscripción de los instrumentos colectivos en que se pudieran haber acordado los beneficios, remuneraciones y condiciones de trabajo otorgadas de manera histórica, así como también al cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social.”

Finalmente en respuesta a su consulta 4, es menester recordar que el artículo 323 inciso primero del Código del Trabajo dispone:

“Derecho a la libre afiliación y vinculación del trabajador con el instrumento colectivo. El trabajador podrá afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato.”

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumplo informar a Ud. que respecto a la materia consultada debe estarse a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control