



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E39847(364)2023

Jurídico

ORDINARIO N°: 1142 /

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Trabajador no sindicalizado. Extensión de beneficios. Artículo 322 del Código del Trabajo.

RESUMEN:
El trabajador no sindicalizado podrá acceder a los beneficios contenidos en un instrumento colectivo siempre que se reúnan los requisitos establecidos en el artículo 322 del Código del Trabajo, precepto que regula la figura de la extensión de los beneficios.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 07.08.2023 y 11.08.2023, de Jefa Departamento Jurídico(S).
2) Instrucciones de 27.07.2023, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3) Pase N°150, de 21.01.2023, de Jefa de Gabinete de Director del Trabajo.
4) Oficio N°312753, de 17.02.2023, de Jefe Unidad Jurídica, II Contraloría General de la República.
5) Formulario de solicitudes, consultas y reclamos de 15.02.2023, de Blanca Hernández Salinas.

SANTIAGO, 14 AGO 2023

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: BLANCA HERNANDEZ SALINAS
SANTA ADRIANA N°6420
QUINTA NORMAL**

Mediante presentación del antecedente 5) la asistente de la educación consulta si es posible obtener los beneficios que reciben los socios del sindicato sin que para ello deba afiliarse a la organización sindical y así lograr que se le

reconozca su título técnico y ello se vea reflejado en sus liquidaciones como un incremento de sus remuneraciones. Adjunta contrato individual de trabajo.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

Las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores no solo están determinadas por las estipulaciones que hayan acordado en el contrato individual de trabajo, sino también, por aquellas que hubieren convenido en un instrumento colectivo.

La Ley N°20.940 "Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales", incorporó modificaciones sustanciales al procedimiento de negociación colectiva, entre ellas, fortaleció el rol de las organizaciones sindicales.

En tal sentido, el dictamen N°5781/93 de 01.12.2016, señala que:

"Como se desprende del mensaje con que la Presidenta de la República envió a tramitación el respectivo proyecto de ley, el propósito de tal iniciativa ha sido robustecer y ampliar el ejercicio de los derechos colectivos del trabajo, mejorar la negociación colectiva, fortalecer al actor sindical y promover el diálogo y los acuerdos entre las partes."

En ese orden, con respecto a las partes de la negociación colectiva, el dictamen N°2858/79 de 27.06.2017, sostiene lo siguiente:

"La reforma introducida por la Ley 20.940 ha venido en cambiar una de las bases del modelo de negociación colectiva, cual es la referida al sujeto sobre el cual recae formalmente la iniciativa para incoar y sostener el proceso negocial, al entregar este rol a la organización sindical respectiva, primando por sobre la función que en esta instancia se le reconocía al trabajador individual.

Cabe recordar que esta Dirección, afirmaba, entre otros, en los dictámenes Ords. N°s 6696/314 de 02.12.1996; 1530/093 de 06.04.1998 y 221/16 de 06.01.2001, que "son parte en un proceso de negociación colectiva los trabajadores socios de las organizaciones sindicales que negocian", así como también llegó a señalar en el Ord. N°368 de 23.01.2013 que "los sindicatos como tales no son parte en los procesos de negociación colectiva, sino que su actuación se limita a la representación de los trabajadores involucrados, en quienes finalmente se radica la calidad de parte".

Es en ese antiguo contexto que tenía sentido reconocer además la facultad del sindicato para suscribir diferentes contratos colectivos por distintos grupos de trabajadores, como quedó expresado en el dictamen Ord. N°683/27 del 20.02.01, que afirmó: "Una organización sindical está facultada, en su calidad de representante de los trabajadores afiliados, para celebrar más de un instrumento colectivo con un mismo empleador, siempre que cada uno de ellos involucre a distintos trabajadores y se observen las normas contenidas en el artículo 322 del Código del Trabajo."

Tal criterio doctrinario hoy no puede pervivir, por cuanto la situación es distinta a la de entonces, desde que, merced a la nueva normativa, el sindicato ha dejado la representación meramente formal de los trabajadores en el proceso negocial, para pasar a ser parte de la negociación colectiva reglada, según se desprende de diversos preceptos de la Ley 20.940."

De esta forma, las partes dentro de un procedimiento de negociación colectiva, sea este reglado o bien, no reglado, conforme lo establecen los artículos 327 y 314, respectivamente, ambos del Código del Trabajo, serán, por un lado, "uno o más empleadores y por otro, "una o más organizaciones sindicales."

Ahora bien, la ley permite a través de la figura de la extensión de beneficios que un trabajador no sindicalizado pueda acceder a los beneficios pactados en un instrumento colectivo en la medida que exista un acuerdo entre las partes, esto es,

empleador y organización sindical, en orden a otorgar todos o algunos de los beneficios y que el trabajador no sindicalizado acepte dicha extensión.

En efecto, el artículo 322 del Código del Trabajo, precepto que regula la figura de la extensión de beneficios, dispone:

“Aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo. La comunicación al empleador deberá realizarse por escrito al correo electrónico designado por este y enviarse copia de la misma a la Inspección del Trabajo.

“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.

“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 del Índice 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 la disposición legal transcrita se desprende que la extensión de beneficios ha sido concebida como un acuerdo de voluntades de las partes que celebraron el instrumento colectivo para efectos de aplicar sus estipulaciones de forma total o parcial a los trabajadores que no participaron de él. Lo anterior, no impide que empleador y sindicato pacten en el instrumento colectivo aplicar sus estipulaciones a los futuros socios del Sindicato.

En tal sentido, la jurisprudencia de este Servicio, contenida en el dictamen N°0303/0001 de 18.01.2017, pronunciamiento que determina el sentido y alcance del artículo 322 del Código del Trabajo, señala que:

“En este mismo sentido y en virtud de un análisis del artículo 322, en concordancia con la Ley N°20.940 en íntegro, es posible indicar que la extensión de beneficios es un acuerdo que se encuadra en el contexto de la negociación colectiva, pero que también puede pactarse una vez concluida dicha negociación.

“Sin embargo, una vez concluido el proceso de la negociación colectiva, las partes podrán acordar extender los beneficios por ellos pactados en el instrumento colectivo que los rige, en caso que no lo hubieren hecho, o modificar las condiciones en que lo hubiesen pactado, en virtud de la facultad reconocida a las partes en el artículo 311 inciso final del Código del trabajo, en concordancia con el artículo 321 N°4 del mismo texto legal, que contempla la referencia del acuerdo de extensión como una mención mínima de los instrumentos colectivos.”

Al mismo tiempo, para que los trabajadores puedan acceder a los beneficios pactados en el instrumento colectivo deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria en los términos fijados en el acuerdo de extensión celebrado por el empleador y el sindicato.

Agrega el referido pronunciamiento, que:

“(…) el objeto del acuerdo consiste en determinar:

1. La aplicación, en todo o parte, de las estipulaciones pactadas.

2. Los trabajadores no vinculados al instrumento que podrán acceder a la extensión, en caso de aceptación por parte de estos, y
3. La proporción de la cuota ordinaria sindical que el beneficiario de dicho acuerdo debe pagar a la organización sindical que ha negociado el instrumento, en caso de aceptar dicha extensión."

Por su parte, la propia norma establece los criterios que las partes deben observar al momento de establecer los objetos del acuerdo de extensión, en el sentido que estos deben ser objetivos, generales y no arbitrarios.

De forma excepcional, la ley permite que el empleador pueda extender de forma unilateral la cláusula de reajuste de las remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, en la medida que dicho reajuste se hubiere establecido en la respuesta al proyecto de contrato colectivo.

Precisa el citado pronunciamiento, que:

"(...) que para que el empleador, de manera unilateral, pueda ejercer la facultad de extender la cláusula de reajuste de remuneraciones, es necesario que se cumplan cabalmente las siguientes condiciones previas:

1. Que dentro de las estipulaciones del instrumento colectivo, se encuentre contemplado el reajuste de remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces;
2. Que el empleador, al responder el proyecto de contrato colectivo, haya contemplado la cláusula de reajuste, en los términos ya expuestos, y
3. Que dicha extensión le sea aplicable a la totalidad de los trabajadores

De lo expuesto se concluye que usted podrá acceder a los beneficios pactados en un instrumento colectivo vigente siempre que las partes que lo negociaron, acuerden extender total o parcialmente sus estipulaciones y usted acepte tal extensión, en los términos definidos en el acuerdo de extensión.

Finalmente, cabe señalar que el artículo 289 del Código del Trabajo, establece:

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

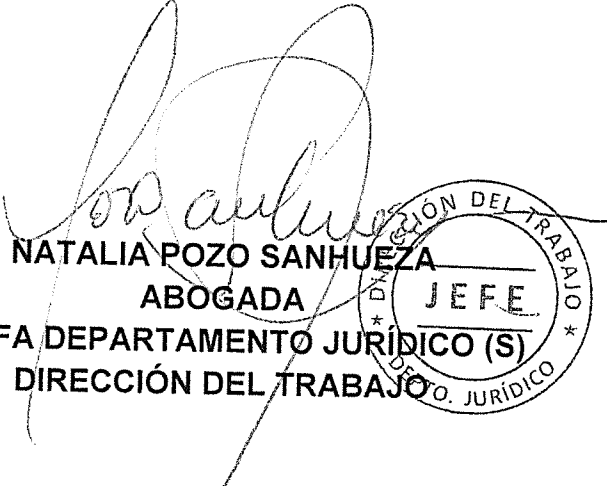
h) Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 322 de este Código.
No constituye práctica antisindical el o los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador, e"

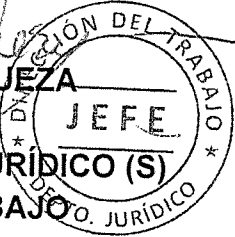
De la disposición legal transcrita se desprende que la ley considera como un atentado a la libertad sindical el hecho que el empleador otorgue de forma unilateral a trabajadores no sindicalizados o acuerde con estos últimos, los mismos beneficios pactados en el instrumento colectivo celebrado con la organización sindical.


En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada, y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que:

El trabajador no sindicalizado podrá acceder a los beneficios contenidos en un instrumento colectivo siempre que se reúnan los requisitos establecidos en el artículo 322 del Código del Trabajo, precepto que regula la figura de la extensión de los beneficios.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/CAS
Distribución
- Jurídico
- Partes