



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 11882 (2594) 2017

1024

017

ORD.:

MAT.:

1. A partir del 01.04.2017, el empleador no se encuentra facultado para extender beneficios de manera unilateral, pues dicha institución, a partir de la fecha antes indicada, se encuentra regulada por el precitado artículo 322 del Código del Trabajo –incluidas las modificaciones incorporadas por la Ley N°20.940-.

2. Bajo el imperio de la actual legislación laboral, los acuerdos celebrados por grupos negociadores no son instrumentos colectivos regulados por el Libro IV del Código del Trabajo, razón por la cual no son objeto del pacto de extensión de beneficios establecido en el artículo 322 del Código del Trabajo.

Asimismo, no resulta jurídicamente procedente que, el grupo de trabajadores que negoció válidamente bajo el imperio de Código del Trabajo previo a las modificaciones incorporadas por la Ley N°20.940, celebre con su empleador, bajo la vigencia del actual Código del Trabajo, el pacto de extensión de beneficios contemplado en el artículo 322 del Código del Trabajo.

3. El Código del Trabajo no contempla norma alguna que disponga la obligación del empleador de informar a los nuevos trabajadores contratados, respecto de los beneficios acordados en los instrumentos colectivos vigentes en dicha empresa. Por consiguiente, tampoco existe alguna disposición que lo obligue a efectuar dicha comunicación con participación de la o las organizaciones sindicales existentes.

ANT.:

- 1) Pase N° 163 de 31.01.2018, de Director del Trabajo.
- 2) Instrucciones de fecha 27.12.2017, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Ordinario N° 3445 de 05.12.2017, de Jorge Meléndez Córdova.

21 FEB 2018

4) Presentación de 02.11.2017, de doña Claudia Contreras Cruz, Presidente del Sindicato de Trabajadores Multitienda Corona Melipilla.

FUENTES: Ley N°20.940, Código del Trabajo, artículos 320, 321, 322, 346.

CONCORDANCIAS: Dictámenes N°s 3727/274 de 05.09.2000; 758/31 de 27.02.2001; 4982/215 de 20.11.2003; 3147/124 de 31.05.1996; 2919/136 de 16.10.1997; 303/1 de 18.01.2017; 5337/91 de 28.10.2016; 2858/79 de 27.06.2017; 1163/29 de 13.03.2017; 6342/204 de 23.09.1191; 6696/314 de 02.12.1996; 1016/48 de 23.02.1999; 2059/175 de 22.05.2000; 221/16 de 16.01.2001; 3883/75 de 16.09.2008 y 5476/99 de 28.012.20056 y Ordinarios N°s 578 de 02.02.2017 y 1094 de 09.03.2017.

SANTIAGO,

21 FEB 2018

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO (S)

**A : SRA. CLAUDIA ALEJANDRA CONTRERAS CRUZ
PRESIDENTE DEL SINDICATO DE TRABAJADORES CORONA MELIPILLA
claudiacontreras_2319@hotmail.com**

Mediante la presentación del antecedente 4) Ud. ha requerido a este Servicio un pronunciamiento relativo a la extensión que ha realizado el empleador de los beneficios acordados en un convenio colectivo celebrado con un grupo negociador. Agrega que, el empleador habría actuado sin consultar ni acordar con el sindicato solicitante dicha extensión, a pesar de haberlo realizado con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940.

A su vez, hace presente que, en la actualidad se encuentran vigentes dos instrumentos colectivos, aquel celebrado con el precitado grupo de trabajadores, y el celebrado con la organización solicitante.

Específicamente consulta:

1. ¿Bajo la legislación laboral vigente, puede el empleador, de suyo propio, sin consultar ni acordar con el Sindicato, hacer extensivos los beneficios de un convenio colectivo celebrado con un grupo negociador a los nuevos trabajadores que sean contratados por la empresa?

2. ¿El empleador puede no informar a los nuevos trabajadores la existencia de los beneficios contemplados en cada uno de los instrumentos vigentes en la empresa, con el objeto de que estos elijan a que beneficios optar?

3. Respecto de la comunicación que debe hacer el empleador a los nuevos trabajadores sobre los beneficios contemplados en los instrumentos colectivos vigentes, ¿debe participar la directiva del Sindicato o es opcional del empleador hacerlos participar?

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Previo a otorgar respuesta a sus consultas, resulta necesario recordar que, previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, los

instrumentos colectivos podían ser celebrados tanto por organizaciones sindicales como por grupos de trabajadores que se hayan unido para negociar.

En este contexto, el empleador, ejerciendo la facultad conferida en el antiguo artículo 346 del Código del Trabajo podía extender los beneficios pactados en dichos instrumentos.

Al respecto, el Dictamen Ordinario N° 3727/274 de 05.09.2000, refiriéndose a la referida facultad unilateral conferida al empleador, indicó:

“De este modo, de lo anterior se infiere que es facultad discrecional del empleador hacer extensivos los beneficios de un instrumento colectivo celebrado por un sindicato de la empresa a los trabajadores que el mismo determine.”

A su turno, este Servicio, respecto de la extensión de los beneficios obtenidos por un grupo de trabajadores, antes de la entrada en vigencia de la precitada ley, indicó:

“(…)los trabajadores beneficiados con dicha extensión no se encuentran obligados a efectuar cotización alguna, toda vez que de conformidad a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 346 se infiere que la obligación de cotizar nace cuando los beneficios que se hicieron extensivos se encuentran contenidos en un instrumento colectivo que haya tenido su origen en una negociación colectiva realizada por un sindicato.” (Dictámenes Ordinarios N°758/31 de 27/02/2001, N°4982/215 de 20.11.2003, N°3147/124 de 31.05.1996 y N°2919/156 de 16.10.1997)

Sin embargo, con fecha 01.04.2017 entró en vigencia la Ley N° 20.940, la cual incorporó modificaciones al Código del Trabajo, especialmente en materia de negociación colectiva.

En este contexto, el actual artículo 322 del citado Código dispone en sus incisos segundo a cuarto:

“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 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 de Índices 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.”

Al respecto, este Servicio, a través de Dictamen Ordinario N° 303/1 de 18.01.2017 indicó, respecto de la entrada en vigencia de la norma en comento, que:

“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.

A su turno los Ordinarios N°s 578 y 1094 de 02.02.2017 y 09.03.2017, respectivamente, precisaron 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.”

Con todo, de vuestra presentación no es posible determinar, fehacientemente, la oportunidad en la cual se han producido las referidas extensiones de beneficios.

Sin embargo, si es dable indicar a Ud. que, en virtud de la doctrina antes indicada, a partir del 01.04.2017, el empleador no se encuentra facultado para extender beneficios de manera unilateral, pues dicha institución, a partir de la fecha antes indicada, se encuentra regulada por el precitado artículo 322 del Código del Trabajo –incluidas las modificaciones incorporadas por la Ley N°20.940–.

Luego, en respuesta a sus consultas, resulta necesario recordar que, el actual artículo 322 del Código del Trabajo dispuso que la extensión de los beneficios pactados en un instrumento colectivo debe ser pactada entre las partes de un instrumento colectivo.

En este contexto, el precitado Dictamen 303/1, señaló 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.”

1. De esta manera, con el fin de otorgar respuesta a su primera consulta, será necesario determinar quiénes son las partes que pueden acordar este pacto, bajo el imperio del actual Código del Trabajo.

En este ámbito, resulta ineludible señalar que, el artículo 321 del reformado Código del Trabajo dispone sobre las menciones mínimas de un instrumento colectivo, exigiendo, entre otros, referencia positiva o negativa al acuerdo de extensión de beneficios, el cual requiere, para su configuración, que sea un sindicato quien represente los intereses de los trabajadores en un proceso de negociación colectiva, pues en caso de accederse al acuerdo, debe fijar el porcentaje de la cuota ordinaria sindical que el destinatario de los beneficios deberá pagar, constituyendo un requisito de la esencia de la institución de la extensión de beneficios, que las partes sean un sindicato y el empleador.

En este mismo sentido, el Dictamen Ordinario N° 2858/79, de 27.06.2017, refiriéndose a la representación de los trabajadores en la negociación colectiva, concluyó que:

“De preceptos como los recién transcritos, se infiere que las partes de un contrato colectivo, y por ende, las partes de la negociación que lo origina, son el empleador y la organización sindical que lo hubiere suscrito.”

En este mismo sentido, el Dictamen Ordinario N° 1163/29 de 13.03.2017, respecto de los acuerdos celebrados por los grupos negociadores, señaló:

“En este sentido, a la luz de las normas contenidas en el texto legal en su versión definitiva, esto es, la Ley N° 20.940, si bien los grupos negociadores pueden formular y acordar condiciones comunes de trabajo con su empleador, las que son vinculantes para las partes y producen los efectos comunes de todo acuerdo contractual, dichos instrumentos no tienen los efectos jurídicos que el Libro IV del Código del Trabajo asigna al instrumento colectivo suscrito en el marco de una negociación colectiva reglada (contrato colectivo) o no reglada (convenio colectivo) de sindicato.

“Dicho de otra manera, al ser un acuerdo que no está regulado en el Libro IV del Código del Trabajo, no constituye un instrumento colectivo en los términos definidos en el artículo 320 de este Código...”

Por tanto, es dable concluir que, bajo el imperio de la actual legislación laboral, los acuerdos celebrados por grupos negociadores no son instrumentos colectivos regulados por el Libro IV del Código del Trabajo, razón por la cual no son objeto del pacto de extensión de beneficios establecido en el artículo 322 del Código del Trabajo.

Sin embargo, en el caso de la especie, según es posible inferir de su presentación, el instrumento colectivo celebrado por el grupo negociador se encuentra regido por el antiguo Código del Trabajo sin incluir las modificaciones incorporadas por la Ley N°20.940. En este contexto, será menester determinar si, a partir del 01.04.2017, el empleador, en virtud de lo dispuesto por el artículo 322 antes citado, puede pactar con aquel grupo de trabajadores la extensión de los beneficios.

Al respecto, la doctrina de esta Dirección, consideraba, bajo el imperio del Código del Trabajo previo a la Ley N°20.940 que, *“el legislador ha radicado los efectos del contrato colectivo en quienes hubieren sido partes del proceso de negociación entendiéndose por tales el o los empleadores y los socios de el o los sindicatos que negociaron colectivamente como también el grupo de trabajadores que lo hizo, según el caso. De consiguiente, y teniendo presente que la ley entiende por parte de un proceso negociador a los socios del respectivo sindicato o bien, a los miembros del grupo negociador y, que al directorio sindical sólo se le atribuye el carácter de comisión negociadora si el proyecto de contrato colectivo es presentado por un sindicato, forzoso resulta concluir que esta entidad no puede considerarse como parte del contrato colectivo, ya que el ordenamiento jurídico Laboral solo atribuye tal carácter a los trabajadores y al empleador.”* (Dictámenes Ordinarios N°s 6342/204 de 23.09.1991, 6696/314 de 02.12.1996, 1016/48 de 23.02.1999, 2059/175 de 22.05.2000, 221/16 de 16.01.2001 y 3883/75 de 16.09.2008)

De esta manera, es posible inferir que, antes de la entrada en vigencia, las partes de un instrumento colectivo celebrado por un grupo negociador eran el empleador y los trabajadores que conformaron dicho grupo.

Sin embargo, en este contexto, resulta relevante recordar que, en la legislación laboral chilena, las normas legales que la conforman, por su carácter de orden público, tienen un efecto inmediato, de modo que regulan, a continuación de su entrada en vigencia, los efectos de actos jurídicos perfeccionados con anterioridad a su dictación.

"La aplicación 'in actum' de la legislación laboral en Chile, derivado de la naturaleza de orden público de las normas que lo conforman, se encuentra debidamente recepcionada en nuestra jurisprudencia judicial, que ha señalado, en casos sobre tope de la base de cálculo de las indemnizaciones por años de servicios, que "las normas que rigen la situación en conflicto son de orden público y rige in actum, a menos que la ley, en disposiciones transitorias disponga lo contrario" (Corte Suprema, rol 3557, 12.06.2000). Asimismo, en el mismo sentido, la Corte Suprema ha señalado "que atendido el carácter de orden público de las leyes laborales, éstas rigen in actum, y afectan a las personas que a la fecha de la dictación de la ley N° 19.010 hayan tenido contrato de trabajo vigente y que su última remuneración exceda de las noventa unidades de fomento" (Rol 4306-00, 23/05/2001)." (Dictamen N° 5476/99 de 28.12.2006)

Por tanto, el actual artículo 322 del Código del Trabajo no reconoce como uno de los sujetos del pacto de extensión a los grupos negociadores, pues dicha norma solo reconoce como partes del pacto, al empleador y a la organización sindical que haya celebrado el instrumento que se pretende extender, según se ha indicado precedentemente.

De esta manera, no resulta jurídicamente procedente que el grupo de trabajadores que negoció válidamente bajo el imperio de la anterior normativa laboral, celebre con su empleador, bajo la vigencia del actual Código del Trabajo, el pacto de extensión de beneficios contemplado en el artículo 322 del Código del Trabajo.

2. En respuesta a sus consultas 2 y 3, es menester indicar que, en la actual legislación laboral no existe disposición que obligue al empleador a comunicar a todos los demás trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo por otra organización sindical.

Asimismo, en los artículos 316 a 319 del Código del Trabajo -los cuales regulan el derecho a información de las organizaciones sindicales- no existe disposición alguna que ordene al empleador informar los beneficios contemplados en los proyectos de contratos colectivos que se le han presentado, ni en los instrumentos colectivos que se encuentren vigentes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cúmplame informar a Ud. lo siguiente:

1. A partir del 01.04.2017, el empleador no se encuentra facultado para extender beneficios de manera unilateral, pues dicha institución, a partir de la fecha antes indicada, se encuentra regulada por el precitado artículo 322 del Código del Trabajo -incluidas las modificaciones incorporadas por la Ley N°20.940-.


2. Bajo el imperio de la actual legislación laboral, los acuerdos celebrados por grupos negociadores no son instrumentos colectivos regulados por el Libro IV del Código del Trabajo, razón por la cual no son objeto del pacto de extensión de beneficios establecido en el artículo 322 del Código del Trabajo.

Asimismo, no resulta jurídicamente procedente que, el grupo de trabajadores que negoció válidamente bajo el imperio de Código del Trabajo previo a las modificaciones incorporadas por la Ley N°20.940, celebre con su empleador, bajo la vigencia del actual Código del Trabajo, el pacto de extensión de beneficios contemplado en el artículo 322 del Código del Trabajo.

3. El Código del Trabajo no contempla norma alguna que disponga la obligación del empleador de informar a los nuevos trabajadores contratados, respecto de los beneficios acordados en los instrumentos colectivos vigentes en dicha

empresa. Por consiguiente, tampoco existe alguna disposición que lo obligue a efectuar dicha comunicación con participación de la o las organizaciones sindicales existentes.

Saluda a Ud.,


DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DIRECTOR
RAFAEL PEREIRA LAGOS
- CHABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO (S)

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
21 FEB 2018
OFICINA DE PARTES


JFC/ROR/NPS

Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirector
- Direcciones Regionales del Trabajo
- XV Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunes
- Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo