



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 10103 (2254) 2017

Jurídico



6235

- ORD.:** _____
- MAT.:** Atiende presentación relativa a extensión de beneficios pactados en instrumento colectivo a nuevos trabajadores.
- ANT.:**
- 1) Instrucciones de fecha 01.12.2017, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
 - 2) Presentación de fecha 09.11.2017, de Edmundo Piffre de Voban Barrón, Asesor legal de Envases Impresos S.A.
 - 3) Ordinario N° 5045 de 26.10.2017, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S)
 - 4) Correos electrónicos de fecha 24.10.2017, entre Abogado Unidad de Dictámenes e Sr. Inspector Comunal de Buin.
 - 5) Ordinario N° 587 de 13.10.2017, de Sr. Inspector Comunal del Trabajo Buin.
 - 6) Solicitud de pronunciamiento de fecha 13.10.2017, de Sindicato N° 3 de Trabajadores Empresa Envases Impresos S.A.
 - 7) Presentación de 13.10.2017, de don Marcelo Contreras F. Presidente de Sindicato de Trabajadores Empresa Envases Impresos S.A

SANTIAGO,

22 DIC 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A : MARCELO CONTRERAS
PRESIDENTE
SINDICATO DE TRABAJADORES N°3 ENVASES IMPRESOS S.A.
sindicatoeeii@gmail.com**

Mediante la presentación del antecedente 7) Ud. ha requerido a este Servicio un pronunciamiento sobre si resulta jurídicamente procedente que la empresa Envases Impresos S.A. haya creado una nueva planta denominada "N" correspondiente a los trabajadores nuevos, con -según refiere- la intención de no otorgar los beneficios pactados en el instrumento colectivo, de fecha 04.07.2016, a los trabajadores contratados a plazo fijo o indefinido después de 30.06.2016.

Agrega que, antes de la suscripción del referido instrumento sólo existían los tipos de planta A, B y C, sin embargo, con posterioridad, la empresa creo la "planta N" para aquellos trabajadores que se encuentran "a prueba", calidad que puede durar años.

Precisa que, aunque aquellos trabajadores contratados a plazo o de manera indefinida- ingresan a su organización sindical, no se les otorgan los beneficios acordados en el referido instrumento colectivo, específicamente aquellos correspondientes a asignación trimestral (cláusula segundo Nos.2.2, 2.3, 2.4 y 2.5), bono de reemplazo (cláusula tercero N° 4), bono feriado (cláusula Cuarto N°2) y ayuda para gastos por prestaciones de salud (cláusula sexto N°2), por el solo hecho de pertenecer a la planta N.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

En virtud de traslado conferido, la empresa Envases Impresos S.A. señaló, según consta en antecedente 2), que:

- Durante 2016 creó la "planta N", la cual cuenta con su propia estructura de remuneraciones, fundado en las facultades de organización y administración del empleador. Agrega que, según dispone el artículo 306 inciso 4° del Código del Trabajo, dicha facultad no es objeto de negociación colectiva.

En este sentido, niega que la intención de la creación de la "planta N" sea perjudicar a la organización sindical solicitante.

- En julio de 2016 el Sindicato requirente y Envases Impresos S.A. suscribieron el ya referido contrato colectivo, pero que los beneficios mencionados en la solicitud no fueron extendidos a los trabajadores de la "planta N", pues, según se indica, su estructura de remuneraciones es diferente.

Además, indicó que la mera afiliación sindical no habilita a aquellos trabajadores para recibir, vía extensión, los beneficios de dicho instrumento colectivo suscrito por el sindicato al cual se han afiliado, e incluso aquello, a su criterio, sería incurrir en un acto ilegal con elementos de práctica antisindical, pues a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, la extensión de beneficios no procede por la sola afiliación, sino por acuerdo suscrito entre las partes del contrato colectivo, debiendo mediar la aceptación del trabajador destinatario de los beneficios, razón por la cual, Envases Impresos no puede extender unilateralmente los beneficios del instrumento precedentemente indicado.

- Finalmente, respecto de aquellos trabajadores de la Planta N que fueron "nombrados en cargos vacantes en Planta C, precisa que, dicha circunstancia, no los habilita para recibir los beneficios, pues solo los reciben aquellos afectos al contrato colectivo vigente, por las razones precedentemente expuestas.

Luego, revisado el referido contrato colectivo suscrito por las partes es posible señalar que, este no contiene cláusula alguna, en virtud de la cual las partes hayan pactado la extensión de los beneficios.

En este contexto, es menester recordar que, el actual artículo 322 del Código del Trabajo dispone en sus incisos segundo a cuarto, lo siguiente:

"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."

Sobre la precitada disposición, el Dictamen Ordinario 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.”

A su turno, el antiguo artículo 346 del Código del Trabajo disponía:

“Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquellos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa.

El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias y se reajustará de la misma forma que éstas.

El trabajador que se desafilie de la organización sindical, estará obligado a cotizar en favor de ésta el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo.”

Al respecto, el Dictamen Ordinario N° 3727/274 de 05.09.2000, aclaró:

“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.

“En otros términos, los trabajadores no cuentan con las atribuciones legales para poder exigir del empleador la extensión o aplicación a su favor de determinados beneficios de un instrumento colectivo celebrado por un sindicato, si de acuerdo a la ley es facultad del empleador hacerlo, ni por ende, tampoco tendrían la posibilidad legal de elegir cuál de los instrumentos se les podría extender o aplicar, de existir más de uno vigente, atribución también propia de quien efectúa la extensión, es decir del empleador.”

Con todo, en relación a la aplicación en el tiempo de las precitadas normas, el antedicho Dictamen Ordinario N°303/1, precisa que:

“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 celebrados bajo la antigua normativa y que se encuentran vigentes.”

En este mismo sentido, los Ordinarios Nos. 578 y 1094 de 02.02.2017 y 09.03.2017, respectivamente, indicaron 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.”

Por tanto, es dable concluir que, respecto de los beneficios contenidos en el instrumento colectivo vigente de fecha 04.07.2016, el empleador, con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N°20.940, se encontraba facultado para extender unilateralmente los beneficios a los trabajadores que el mismo hubiese determinado.

Luego, a partir de la vigencia de la Ley N° 20.940, la extensión de los beneficios pactados en un instrumento colectivo, solo resulta jurídicamente procedente, en virtud del pacto celebrado por las partes, en virtud de lo establecido en el actual artículo 322 del Código.

En este sentido, el precitado Dictamen 303/1, refiriéndose a los trabajadores que, sin haber participado en la negociación colectiva de la cual derivó el instrumento colectivo que se encuentra vigente, son socios del sindicato que negoció aquel instrumento –en virtud de su afiliación posterior al quinto día de presentado el proyecto de contrato colectivo-, indicó:

“(…) respecto del destinatario o beneficiario de la extensión de beneficios, es necesario recordar, de manera preliminar, que en los hechos pueden existir trabajadores que se encuentren afiliados a la organización sindical parte del instrumento, pero que no participaron del proceso de negociación colectiva, por haberse incorporado después del quinto día de presentado el proyecto de contrato colectivo, según hace referencia el artículo 331 del Código del Trabajo. Con este antecedente, es imprescindible determinar a qué trabajadores se refiere la norma en estudio al señalar “a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimientos de empresa sin afiliación sindical”, es decir, es necesario determinar si sólo se refiere a aquellos trabajadores que no tienen afiliación sindical alguna, o también incluye a aquellos que teniéndola, en específico con el sindicato que ha negociado el instrumento colectivo, no se encuentran vinculados por este último.

“Al respecto, del tenor literal de la norma aparece con claridad que la extensión de beneficios en el nuevo régimen legal opera solo en relación a los trabajadores sin afiliación sindical.

“Con todo, no existe inconveniente legal para que las partes, empleador y sindicato, en uso de su autonomía negocial, pacten en el respectivo instrumento colectivo la aplicación del mismo a los futuros socios del sindicato.

“Lo anterior se fundamenta desde la perspectiva de la libertad sindical. En efecto, si se considerara que los trabajadores con afiliación futura no pueden bajo ningún respecto estar afectos a un instrumento colectivo, no les sería conveniente afiliarse, pues para ser un posible beneficiario de la extensión que puedan pactar las partes, y así gozar de estas estipulaciones, debería necesaria e indefectiblemente no estar sindicalizado, pues de lo contrario no le sería aplicable la norma del artículo 322, incisos segundo a cuarto, estableciéndose por tanto un incentivo perverso de no afiliación mientras se encuentre vigente un instrumento colectivo.”

Aclarado lo anterior, resulta precisó referirse a la creación de la “Planta N”. Al respecto, este Servicio ha definido el poder de dirección del empleador como *“(…) el conjunto de poderes, facultades y potestades que el ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador con el objeto de:*

a) Organizar, dirigir y fiscalizar la actividad laboral de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad de mando recibe el nombre de poder de dirección;(…)”(Dictamen N°6077/405 de 10.12.1998)

En este sentido, el empleador se encuentra facultado para organizar la empresa con el fin de establecer condiciones comunes, como lo habría realizado la empresa Envases Impresos S.A. Sin embargo, resulta preciso recordar que, según dispone el inciso 1° artículo 5 del Código el Trabajo, *“el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores...”.*

En este contexto, cabe hacer presente que, esta Dirección carece de competencia para calificar si una determinada actuación es constitutiva de práctica antisindical o desleal.

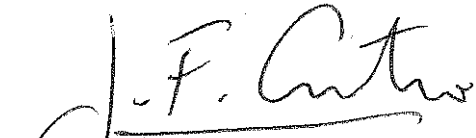
Elo, en primer lugar, porque en conformidad a lo dispuesto en el artículo 292 del Código del Trabajo, la facultad de determinar la existencia de una práctica antisindical o desleal ha sido entregada de forma privativa a los Tribunales de Justicia. Sin perjuicio que, en caso de recibirse por este Servicio 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, 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.

Asimismo, en segundo lugar, respecto de las garantías constitucionales, cabe recordar lo indicado por este Servicio en Ordinario N° 3274 de 18.07.2017, el cual señaló:

“el legislador estableció un procedimiento de Tutela ante los Tribunales de Justicia con competencia laboral, para el resguardo de los derechos fundamentales de los trabajadores al interior de la empresa, el cual se encuentra regulado en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.”

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

Saluda a Ud.,


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Envases Impresos S.A. (Camino Lo Echevers #221, Quilicura)
- Inspector Comunal del Trabajo Buin