



La extensión de beneficios

Una práctica que afirma el
desequilibrio en las relaciones
laborales

La extensión de beneficios

Una práctica que afirma el desequilibrio
en las relaciones laborales

Helia Henríquez Riquelme

En colaboración con Gabriela Morales Varas

Santiago, diciembre 2014

Índice

I. Introducción	5
II. Marco para el análisis: debilitar al sindicato, una política que persiste	9
III. ¿Herramientas frente a la extensión de beneficios? La experiencia de los dirigentes sindicales	21
IV. ¿Por qué extienden beneficios los empleadores?	37
V. La voz de la CUT, Central Unitaria de Trabajadores	51
VI. La narración de los expertos: entrevista a abogado laboralista	55
VII. Consideraciones finales: los actores toman posiciones... distintas	59
Anexo. Metodología empleada: Síntesis	69
Referencias bibliográficas	73

La extensión de beneficios. Una práctica que afirma el desequilibrio en las relaciones laborales

es una publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

Registro de Propiedad Intelectual: 248.916
ISBN: 978-956-7978-95-3

Dirección del Trabajo
Agustinas 1253
Teléfono: (562) 2674 9300
www.direcciondeltrabajo.cl

IMPRESIÓN
Andros Impresores

Santiago de Chile, diciembre 2014
Printed in Chile / Impreso en Chile

I. Introducción

La negociación colectiva, junto con el sindicato, es una institución vertebral del sistema de relaciones laborales, en cuanto posibilita la relación entre partes cuyo poder original es muy desigual, legitima la demanda de los trabajadores sobre el producto colectivo, aporta estabilidad al funcionamiento de la economía y contribuye al entendimiento, muchas veces en peligro, entre empleadores y trabajadores.

Si bien el sentido medular que esta institución cumple es siempre el mismo, su regulación legal admite modalidades según los objetivos específicos que se quiera alcanzar. Los formatos legales para negociar colectivamente presentan importantes diferencias entre países y han tenido variaciones no menores a través del tiempo. Se reconocen distintos “modelos” de negociación colectiva, que responden a las particularidades en el desarrollo social y político de los países y regiones. Sin embargo, se han fijado ciertos parámetros organizativos que facilitan la relación entre las partes en la consecución de aquellos objetivos a los que buena parte del mundo atribuye valor.

Este texto incursiona en la negociación colectiva al interior de las empresas, para abordar específicamente una institución particular que con frecuencia opera, la “extensión de beneficios” obtenidos en una negociación colectiva, a trabajadores que no participaron en ese proceso. Es una institución que existe en la ley chilena

desde el año 1979, como parte del Plan Laboral del gobierno militar y que, con modificaciones, se ha mantenido hasta hoy.

La extensión de beneficios está regulada en el artículo 346 del Código del Trabajo, cuyo texto dice:

Los trabajadores a quienes el empleador les hiciese extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para aquellos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiese 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 que éste se les aplique. Si estos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquél que el trabajador indique; si no lo hiciese, 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 a 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.

También se aplicará lo dispuesto en este artículo a los trabajadores que habiendo sido contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, pacten los beneficios a que se hizo referencia”.

Esta institución está hoy en tela de juicio, en el centro de la crítica al sistema de relaciones laborales chileno. Se cuestiona, principalmente, el gran poder que se le entrega al empleador, desatendiendo el equilibrio mínimo que debe asegurarse entre partes que negocian y toman acuerdos recurrentemente. Pero más fuerte

que ésta es la crítica que alerta sobre el potencial destructivo para la organización sindical que esta norma encierra. Tanto los dirigentes sindicales como algunos expertos laborales vienen mostrando que suele operar como un incentivo para que los trabajadores se desafilien: no necesitan ser parte del sindicato para mejorar sus condiciones de trabajo, porque la norma les permite acceder a beneficios que la negociación colectiva ha entregado y aunque ellos no han participado, en definitiva podrán aprovechar sus resultados.

No hay información precisa sobre la eficacia de esta norma, pero sí indicios de que su aplicación es significativa. La Encuesta Laboral que realiza el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo señala que en el año 2011, el 70,2 % de los empleadores que respondieron esta encuesta declaró que había extendido beneficios acordados en la negociación colectiva de su empresa, a trabajadores que no habían participado en dicha negociación. Según esta misma fuente, la extensión de beneficios tiene lugar en empresas de todo tamaño, cualquiera sea su giro, y en todas las regiones del país. Es, pues, una norma de amplia aplicación, lo cual confirma la necesidad de mejorar el diagnóstico del impacto que genera.

La pregunta sobre extensión de beneficios fue incluida también en la aplicación anterior de la encuesta Encla, el año 2008. La medición mostró, entonces, una cifra algo más baja, pero cercana a la recién expuesta: el 65% de los empleadores declaró que había extendido beneficios según el art. 346 del Código del Trabajo, esto es cinco puntos menos que en 2011. Y la distribución por tamaño de empresa también muestra algunas diferencias:

Proporción de empleadores que extendieron beneficios a trabajadores no participantes en la negociación colectiva de los instrumentos colectivos actualmente vigentes, sobre el total de empleadores con instrumentos vigentes, según tamaño de empresa y por año

Extensión de beneficios de instrumentos colectivos vigentes (%)		
Tamaño de empresa	2008	2011
Gran empresa	75,8%	65,2%
Mediana empresa	59,7%	70,8%
Pequeña empresa	60,7%	76,0%

Fuente: Encla 2008 y 2011.

Dentro del universo de empresas que extienden beneficios, la desagregación de los datos levantados por la Encla en el año 2011, muestra que la proporción de empleadores que extendieron beneficios es alta en los tres segmentos de empresa según tamaño: llega al 76,0% de las pequeñas empresas, al 70,8% de las medianas, y al 65,2% de las grandes

Esta práctica de extender beneficios es pues muy frecuente, especialmente en la gran empresa de todo el país y en todas las ramas de producción. La información da cuenta del importante poder que mantienen los empleadores para desbalancear el equilibrio entre las partes, que toda negociación laboral debiera preservar, especialmente si está autorizada por la ley.

El presente documento examina la eficacia de esta norma a través del comportamiento de los actores involucrados en la institución de extensión de beneficios. Para ello, recoge la experiencia y la opinión de empleadores y de dirigentes sindicales de empresas en las que efectivamente ha operado la institución del art. 346 del C. del Trabajo. Interrogó también a dirigentes de organizaciones sindicales más inclusivas, federaciones y confederaciones de algunos sectores.

Recoge además la opinión de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, cuyos dirigentes vienen, desde hace tiempo, formulando críticas al art. 346 del C. del Trabajo. Hoy demandan la eliminación de esta institución.

E incluye, el análisis experto a través de la opinión de un abogado laboralista ajeno a la Dirección del Trabajo, que tiene un acabado conocimiento de esta institución, obtenido en el desempeño de su actividad profesional. Se recogió también información de abogados de la Dirección del Trabajo.

II. Marco para el análisis: debilitar al sindicato, una política que persiste

No es posible calificar la norma del art. 346 como parte de un orden laboral que busca consolidar a los actores, empleadores y trabajadores, asegurándoles un campo para dialogar y actuar desde sus distintas posiciones. La disposición que se analiza escapa de esta lógica y, al contrario, acepta un desequilibrio entre las partes, que si bien fue posible en los años del ajuste estructural, su persistencia hasta hoy resulta sorprendente.

Es sabido que la normativa chilena restringe especialmente la expresión colectiva de los trabajadores, aunque ésta sea a través de instituciones clásicas, legitimadas, ampliamente consagradas en el derecho del trabajo y también en la práctica, como son el sindicato y la negociación colectiva. Con una orientación contraria, la ley impone o estimula la actuación segmentada de los trabajadores frente al empleador, dando amplias posibilidades para que se multipliquen los acuerdos y las negociaciones en grupos pequeños.

Con todo, las tasas de sindicalización y de negociación colectiva son muy bajas, lo que indica que la acción colectiva así enmarcada tiene un alcance bastante limitado. La proporción de empresas con sindicato alcanza al 48,3% en la gran empresa, al 23,8 % en las medianas, y al 4,5% en la pequeña empresa (Encla 2011).

En las ramas productivas, la sindicalización es muy dispareja: sólo tiene sindicato el 3,1% de las empresas en el sector comercio y en la rama de hoteles y restaurantes,

por una parte, mientras que en las actividades de enseñanza, de pesca y en la industria manufacturera, la sindicalización alcanza al 22,7%, 19,5% y 14,0%, respectivamente.

La dispersión que de este modo se ha conseguido fue un objetivo explícitamente buscado, en los años setenta y ochenta, entendiéndola como fundamento de la reestructuración productiva que entonces se impulsaba, y conmoviendo con ello el orden productivo laboral instalado. Una dinámica similar se desplegaba en gran parte del mundo. Se trató, como se sabe, de *una crisis estructural que provocó, entre otras cosas, que se produjera un amplio proceso de reestructuración del capital con vistas a la recuperación de su ciclo productivo, que... afectó fuertemente al mundo del trabajo* (Antúñez, 2005)¹.

El orden laboral, fuertemente sacudido, quedó sujeto a nuevos parámetros, absolutamente distintos, que profundizaron la subordinación típica, y cerraron las vías que habían sido usuales para entenderse con el capital. El argumento señalaba que *los estándares laborales vigentes, sostenibles en el marco propicio de un proceso de industrialización protegido de la competencia internacional, se habrían tornado disfuncionales en el contexto de una mayor integración a la economía mundial... En el caso de Chile, la reforma legal había implicado una transformación radical del derecho laboral individual y colectivo* (Marshall, 2000).

En este marco de elaboración conceptual tuvo su origen la norma sobre extensión de beneficios que aquí se aborda; el quiebre del régimen laboral de los años setenta abrió paso a una forma distinta de organización del trabajo, la que ha sido analizada largamente, desde distintas disciplinas sociales. Sobrepasando las fronteras nacionales, la reestructuración de la economía y del trabajo se hace en el espacio mundial, a través del cual el capital se mueve con plena libertad; los colosales cambios en las comunicaciones facilitan el tránsito de conocimiento, personas y mercancías. Fueron reestructurados los espacios y con ello también

1 *La crisis capitalista no es otra cosa que la señal de ruptura de un patrón de dominación de clase relativamente estable. Aparece como una crisis económica que se expresa en la caída de la tasa de ganancias* (Antúñez, citando a Holloway, 2005).

las formas de subordinación del trabajo: *El proceso de reestructuración industrial a nivel internacional, asociado a la globalización de la economía, está impulsando movimientos simultáneos de destrucción/reconstrucción de las relaciones productivas tradicionales* (Guitay, L. y A. Marqués de Cunha 1999). *Y, empieza a tornarse claro que la precarización del empleo y el desempleo, se insertan en la dinámica actual de la modernización* (Leite, M., citando a Castel, 2009).

Este ha sido, por muchos años, un tema analizado y difundido persistentemente por la OIT, en la búsqueda de políticas para enfrentar la precarización del trabajo y revalorizar los estándares de protección laboral. Con la adopción de los ocho Convenios Fundamentales, en 1998, y con la propuesta de *Trabajo Decente*², en 1999, la organización entregó al mundo un modelo de protección al trabajo en el nuevo orden económico, cuya eficacia está aún puesta a prueba.

Sobre el tema se ha escrito mucho: el desbaratamiento de las formas de protección al trabajo fue rápido. *Entre sus consecuencias más importantes están: 1) disminución del obrero manual, fabril, concentrado típico del fordismo... 2) aumento acentuado de las innumerables formas subproletarización o precarización del trabajo que surgen de la expansión del trabajo parcial, temporario, precarizado, subcontratado, tercerizado, que se han intensificado a escala mundial*" (Antúñez, 2005).

Se hacía evidente, en este contexto, la emergencia de nuevas formas de regulación del trabajo: *debido a la importancia que el trabajo ha tenido y sigue teniendo, en la configuración de la sociedad moderna, se puede decir que lo que viene ocurriendo en ese nivel afecta las bases mismas del contrato social que históricamente ha constituido la esfera pública en esa sociedad. Por ello es que el debate de la flexibilización y la regulación del trabajo es tan importante desde el punto de vista académico y a veces tan álgido desde el punto de vista político* (Abramo, 1999).

El tema que el texto reproducido pone, la regulación del trabajo en un panorama de flexibilización productiva, ha estado presente desde entonces, desde la

2 OIT, Memoria del Director General, *Trabajo Decente*. Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, Ginebra, Suiza. 1999.

caída de los gobiernos militares. Sobre sus avances, hay discusión y demasiadas divergencias.

Sin embargo, en Chile, el término de la dictadura no introdujo un cambio significativo al régimen laboral; señala una autora: *Largo tiempo después, los gobiernos democráticos fueron introduciendo, desde 1990, algunas reformas modestas en áreas centrales (despidos, contratos, derecho de huelga) en el contexto de desempleo declinante y exitoso desempeño económico* (Marshall, 2000). El cambio, sin duda, ha sido lento y difícil, y si bien algunas modificaciones introducidas han sido relevantes, no desarmar la lógica general de las relaciones laborales especialmente de su accionar colectivo.

El país, como otros en la región sufre *...la imposición internacional neoliberal en materia de políticas de ajuste estructural y de modelo económico..., un modelo económico que aboga por la regulación de la vida social a través del mercado y por la prescindencia del Estado, o si se quiere poner en términos más amplios, por la prescindencia de la política en la regulación de los conflictos sociales...* (Feres, 2008, citando a Espinosa, 2007).

Diferentes reformas a la ley laboral se han sucedido a través de los años, con distinto grado de significación en el conjunto de la normativa; sin embargo, se estima hasta hoy, que en el ámbito de las relaciones colectivas del trabajo, han sido insuficientes y que la regulación de la negociación colectiva como la de la organización sindical, no han logrado reestructurar una relación más equilibrada entre las partes. Se han sucedido los análisis de expertos jurídicos que así lo vienen señalando (Feres, 2009; Rojas, 2009; López, 2009, entre otros).

¿Qué es la extensión de beneficios, aquí analizada?

Una extraña disposición que a primera vista pareciera contribuir a la homogeneidad de las condiciones de trabajo, en un orden cuyo tono general es la dispersión, como se ha dicho. La negociación colectiva muy pocas veces incluye a todos

los trabajadores de una empresa; por el contrario, estos generalmente aparecen divididos al plantear sus demandas. Tal panorama, que se muestra ampliamente disperso después de la puesta en juego de las normas de negociación colectiva, puede ser intervenido unilateralmente por el empleador, según autoriza la ley, quien puede desplegar una ofensiva para uniformar las condiciones de trabajo. La acción que en concreto se contempla consiste en incluir en este contrato colectivo recién concluido, a otros trabajadores de la misma empresa. Según el empleador decida, pueden ser incluidos algunos o todos los trabajadores que estuvieron ajenos a esa negociación. En otros términos, el empleador determina qué grado de generalización tendrán las condiciones laborales. Ésta es la institución de extensión de beneficios que el art. 346 que el Código del Trabajo chileno contempla.

El juego, que no deja de ser llamativo, cumple el objetivo de reafirmar la posición de poder que tiene el empleador en las relaciones laborales, sin cerrar del todo el espacio de diálogo y acuerdo. La negociación colectiva y el sindicato, hay que tenerlo presente, son las instituciones claves para custodiar las franjas de participación que los trabajadores tienen, matizando el macizo poder de la propiedad.

En Chile, la regulación de las relaciones laborales estimula la dispersión de los trabajadores, y en los hechos su organización está muy desmembrada. La efectiva multiplicidad de sindicatos, contratos y convenios colectivos así lo ha indicado por muchos años.

Este carácter de la regulación del trabajo expresa con claridad el cambio que sobre la concepción del trabajo y especialmente sobre la protección a éste, han vivido las sociedades occidentales desde los años setenta, cuando el asalariado moderno que se había constituido durante el siglo, entra en crisis y su condición se deteriora fuertemente. Al decir de Castel, *al lado de la constitución de las desigualdades clásicas apareció otro tipo de desigualdad, que es la desigualdad ante la precariedad, y esto transforma profundamente el panorama de las desigualdades. Esta transformación se produce a partir de la desregulación de las nociones de trabajo... La anterior gestión regulada de las desigualdades... estaba sustentada por relaciones de trabajo estables y de condiciones salariales sólidas* (Castel, 2003).

El trabajo era incorporado, hasta los años setenta, bajo una modalidad que aseguraba su protección a través de una regulación legal que obligaba a cumplir condiciones laborales en el proceso de trabajo, en el salario, en la jornada; aseguraba prestaciones de salud, de retiro y protección a la familia. Se construyó así, el tipo social del trabajador asalariado, expresión casi simbólica del período de acumulación acelerada, cuya subordinación típica contemplaba organización propia y vías para demandar mejoramientos.

Esta acción conjunta de los trabajadores, que antaño había sido usual, ya no sería tolerada por las empresas, y el objetivo de dispersarla pasó a ser una dimensión del cambio que en las relaciones de trabajo se produjo en los años setenta. Aunque, sin duda, excesiva, la norma del art. 346 puede considerarse un signo de las relaciones laborales que entonces se instalaron en el país.

En un escenario que se mueve con esta lógica, encaja la situación que se analiza: la acción no queda ahí, sino que la desarticulación inicial, ya habitual, es seguida por una segunda actuación del empleador que tiene una dirección contraria, ya que extiende todo o partes del contrato colectivo acordado, a algunos o a todos los trabajadores que no participaron en la negociación colectiva que generó este instrumento. En otros términos, el empleador uniformiza las condiciones laborales en la medida que él decida, ya que el control de este segundo proceso permanece en sus manos: él es quien define el grado de igualdad salarial, una decisión que está asentada en la lógica de parcelar e individualizar los tratos, para obtener un mismo tono general.

La actuación que contempla el art. 346 inmoviliza al sindicato, lo sustituye en su función clásica, le impide mantenerse y, consecuentemente, la desafiliación aumenta. Los dirigentes sindicales entrevistados narran esta situación. Hay que tener presente que el sindicato puede ser atacado de diferentes maneras: una es la prohibición, la persecución, la amenaza, lo que constituye una situación recurrente sobre la cual esta organización ha acumulado experiencia por más de un siglo. Pero también puede ser desplazado arrebatándole su rol, disminuyendo su utilidad, y golpeando su legitimidad, por tanto.

La actividad clásica de la organización sindical, mejorar las condiciones de trabajo, es normalmente realizada a través de demandas periódicas frente a la cuales se abre un lapso de discusión, que puede ser áspera, hasta llegar a un acuerdo con la parte empleadora. Esta sinergia que se conforma en el momento de la demanda y la negociación, genera la conciencia de pertenecer a un colectivo, y empuja a los trabajadores a actuar en conjunto. Es, al menos en la práctica chilena, el momento de mayor "comunidad", de conciencia sindical, (sin perjuicio de que luego pueda descalabrarse esta acción conjunta). Y una negociación exitosa atrae a nuevos asociados. La práctica empresarial de extender beneficios desbarata esta actuación clásica, le arrebatata todo espacio.

Al parecer, la institución es *sui generis*, y ha generado debate. El art. 346 implica, pues, una ruptura con la actuación de los trabajadores en la negociación colectiva, en favor del empleador. Este, por sí solo, modifica la negociación colectiva, una institución tan rigurosamente regulada, y extiende sus resultados, en todo o en parte, a trabajadores que no participaron.

Sin embargo, a pesar de lo insólita que es, la norma ha permanecido como parte de la regulación laboral por más de treinta años.

Como se aprecia, el sentido que tiene esta norma del art. 346 es transferir al empleador un poder extra, superior al que la clásica y antigua institución de la negociación colectiva contempla en cualquier ordenamiento jurídico laboral. Un poder, además de origen ilegítimo, en cuanto la norma fue impuesta en el contexto de un régimen político de dictadura; sin embargo, ha persistido como una pieza más de este desequilibrio, indicando cuán difícil ha sido el cambio de la ley en materia laboral.

Que la regulación legal de las relaciones laborales conserva el sello del período de liberalismo de los años setenta, es un juicio que los expertos mantienen, aplicándolo especialmente a la regulación de las relaciones colectivas.

La ley, según señala un jurista nacional, busca *que los trabajadores se subordinen incondicionalmente a las decisiones empresariales y que la gestión de la empresa evite*

posibles conflictos y desacuerdos con los subordinados... negociar con los trabajadores suele no ser necesario y por ello la ley otorga recursos legales para evitarlo: la empresa puede aparentar un proceso informal de negociación con sus trabajadores sin que haya debate entre partes constituidas ni medios para hacer valer el desacuerdo con la empresa, y además existe el derecho del empleador de extender beneficios colectivamente pactados a otros trabajadores, ¡sin siquiera consultarles! para eliminar la posibilidad de enfrentar nuevas negociaciones (López, 2009).

Así y todo, solucionadas o no estas divergencia y coincidencias que marcan el análisis de los juristas, y el examen de los valores de la relación de trabajo que se realizarían o se contravendrían, la norma del art. 346 hoy está en tela de juicio.

El hecho de favorecer al sindicato con fondos no habituales que respalden su acción es un elemento práctico; la norma exige a los trabajadores beneficiados pagar al sindicato que negoció, una cotización un poco inferior a la que deben pagar los socios, para compensar, señalan los expertos, la labor y esfuerzo que significa a un sindicato el negociar colectivamente y obtener beneficios. Para algunos autores, como el profesor Carlos Fuentes, sería preferible que se desarrollara una política más directamente dirigida a la expansión sindical. Si la pertenencia a un sindicato, la afiliación a éste indica concurrir a una comunidad de intereses, actuar en conjunto, construir una comunidad, el art. 346 no contribuye a ello.

El sindicato en el contexto de la reestructuración productiva

Castel (2004) habla de *la gran transformación producida por el advenimiento del nuevo régimen del capitalismo postindustrial, caracterizándolo como una dinámica de descolectivización o de reindividualización que lo anima de principio a fin... Los activos colectivos de trabajo no funcionan y los trabajadores compiten unos con otros con efectos profundamente desestructurantes sobre las solidaridades obreras.*

Y señala luego que *...del lado de las trayectorias profesionales, también se asiste a la misma movilidad. Con Ulrich Beck se puede hablar de un modelo biográfico para*

darle nombre a esta exigencia de los trabajadores de hacerse cargo de ellos mismos, de su propio recorrido profesional en la sociedad moderna entendida en su dimensión esencial. Ya no es el progreso social sino un principio general de incertidumbre lo que gobierna el porvenir de la civilización, señala Castel, citando a Ulrich Beck (2004).

Sin embargo, en medio de esta dinámica, el sindicato, que inicialmente fue dado por muerto, ha sobrevivido. Ello implica, no obstante, que su modelo de acción histórica se encuentra en revisión y que el sindicalismo viene experimentando un complejo proceso de búsqueda de innovación en sus concepciones y estrategias.

Si bien el sindicato no desapareció, se lo ve como una institución debilitada, especialmente en Chile, *"La vuelta a la democracia se ha mostrado poco favorable al sindicalismo, por la mantención del rumbo económico fijado por las reformas económicas impulsadas en dictadura y porque no se alteró el marco normativo laboral (Drake, 2013, citado en Araya y otros, 2009).* Plantea este autor que los sindicatos se vieron desilusionados y maltratados por el mantenimiento de las políticas neoliberales... Pero, la defensa de las condiciones de trabajo es una labor necesaria, igual que antes; lo que no tiene es una estrategia bien definida que se muestre eficaz para jugar el rol de defensa del trabajo, que le corresponde. Ahora, como antes, busca determinar su espacio.

El sindicalismo está sin duda enfrentando desafíos a su modelo histórico de acción, pero no está sobrepasado –allí donde hay opciones de actuar colectivamente con otras formas de representación– por la opción individual. Muy por el contrario, el sindicalismo ha sobrevivido a la feroz batalla librada en su contra por el neoliberalismo ortodoxo que lo define sólo como un obstáculo al funcionamiento del mercado (Feres, 2009).

La desregulación del mercado de trabajo signada por la cuasi total desaparición de la tutela estatal (legal, judicial y administrativa) y la tutela colectiva, resultante de las concepciones económicas neoclásicas, fueron factores decisivos en la desarticulación del sistema de relaciones laborales, del cual, la acción sindical, la negociación y el conflicto colectivo son dimensiones consustanciales (Feres, 2009).

El sindicato es una institución que muchos sectores empleadores siguen resistiendo. No se pudo suprimir en dictadura ni tampoco inmovilizarlo del todo, Y, seguramente no se podrá ahora, pero la oposición a que recobre funciones ha sido tenaz. La normativa que lo rige aún se aparta de las regulaciones acordadas en la OIT. Sobre el punto, se explaya una autora: *Tanto es el cuidado por limitar el poder del sindicato, que se promueve la dispersión sobre la base de distintos factores: Se permite el paralelismo organizacional al interior de una misma empresa. Por una parte, se pueden constituir cuantas organizaciones sindicales reúnan los quorum mínimos, y por otra no se concede derecho alguno al sindicato más representativo. A la vez, se reconoce espacio a los grupos de trabajadores representantes de fraccionados intereses laborales, lo que ha generado un espacio favorable a las presiones empresariales tendientes a eliminar la organización sindical, asimismo para quitar eficiencia a la negociación colectiva...* (Rojas, 2009).

Las instituciones a través de las cuales se hacen valer los derechos colectivos clásicos, aceptadas desde las primeras décadas del siglo 20 –la negociación colectiva y la organización sindical– se mantienen hasta la fecha, en lo esencial, conforme al molde que les fue aplicado durante el período de dictadura. Esto significa específicamente, con restricciones graves en cuanto a las materias que pueden negociarse y a las atribuciones de los sindicatos, pero especialmente esta ley asegura o estimula la división de los trabajadores, tanto para asociarse como para negociar sus condiciones de trabajo... hay que tener en cuenta este perfil de las relaciones laborales para explicarse la existencia de una institución como la extensión de beneficios que, precisamente inhibe la organización, e inmoviliza la demanda de los trabajadores.

Sin embargo, el paso a una regulación que potencie la acción colectiva de los trabajadores, no se da, aún. En este sentido, se apunta: *La gran mayoría de las intervenciones³ alertaron sobre el peligro de generar negociaciones sin límites legales, o que la supresión se convirtiese en un preámbulo de negociaciones por ramas de actividad. Incluso la discusión de no cerrar legalmente los tipos posibles de sindicatos, llevó hacia el mismo argumento* (Feres, 2009).

Como la información recogida deja ver, la tendencia actual es extender los beneficios que fueron negociados una vez, al conjunto de la plantilla, evitando todo movimiento de demanda y bajando sensiblemente las posibilidades de un conflicto.

El pesimista juicio que una destacada laboralista emitió cinco años atrás, sintetiza el estado de las relaciones laborales en Chile: *Rechazo la posición de que las reformas laborales hayan establecido un nuevo modelo normativo, dado que, las bases ideológicas y las orientaciones del Plan Laboral han permanecido en lo fundamental* (Rojas, 2009).

3 Intervenciones en el Congreso Nacional en la discusión de las reformas a la ley laboral.

III. ¿Herramientas frente a la extensión de beneficios? La experiencia de los dirigentes sindicales

Todos los dirigentes sindicales que fueron entrevistados se pronunciaron en contra de la institución que aquí se examina, la extensión de beneficios, expresando una crítica en cuyos fundamentos coinciden: la acción de extender todos o algunos de los beneficios acordados por las partes en el instrumento colectivo afinado, a trabajadores que no participaron en la negociación colectiva que lo originó, es una actuación que va en contra del sindicato, desestimula la afiliación, la directiva sindical pierde confianza en su actuación y suele generar una dinámica destructiva. En esta evaluación casi no hay matices.

La norma del artículo 346 del C. del Trabajo produce irritación a los dirigentes⁴ y algunos mostraron una decidida disposición a oponerse a la extensión de beneficios del contrato colectivo en la próxima negociación colectiva que deben enfrentar: queremos que este año terminemos con el convenio; *es absurdo que tengan el mismo beneficio si no negocian directamente con la empresa ¡Los que negociamos somos nosotros, los sindicatos!*⁵ En opinión de los trabajadores, la norma suele estimular

4 En entrevistas realizadas tres años atrás, sobre este mismo tema, la opinión de los dirigentes era la misma, pero su actitud se mostraba algo más resignada: nadie identificaba "salida".

5 Entrevista a dirigentes sindicales de una empresa comercial que tiene formato de cooperativa: este sindicato negocia y la empresa extiende beneficios simulando un convenio, a un grupo significativo de trabajadores no sindicalizados, que quedan liberados de pagar la cuota sindical que la ley exige.

conductas fuertemente antisindicales por parte del empleador. En varios casos, dieron cuenta de una pérdida significativa de afiliados después de la extensión.

Sin embargo, junto a los efectos negativos, el análisis que hacen los dirigentes entrevistados valora el propósito de igualar condiciones laborales, especialmente para los trabajadores que van ingresando a la empresa con posterioridad a la negociación colectiva, que es el efecto propio de la extensión de beneficios. Pero sin duda que este último objetivo, puede lograrse de otra manera. Lo más negativo, expresan, es el criterio de fondo que se introduce en la legislación a través de la disposición del art. 346: incorporar y favorecer a trabajadores que se abstuvieron de participar en la negociación colectiva en su momento, cuando ésta se desarrolló y necesitaba del concurso de todas las fuerzas en la disputa con la empresa. Autorizar la extensión de beneficios de la negociación colectiva, en los términos del art. 346, es evidentemente un estímulo a las conductas con bajo o sin ningún compromiso con el sindicato. Algunos dirigentes calificaron la norma claramente como una práctica antisindical.

La extensión de beneficios es una conducta muy frecuentemente desplegada en las empresas de todo tamaño, en los distintos sectores productivos (los datos pertinentes están incluidos como anexo en este documento).

Aplicación del artículo 346 del Código del Trabajo: los casos

¿Una herramienta contra el sindicato?

La información recogida para este documento avala el juicio recién expresado. Revela empíricamente cómo la extensión de beneficios suele ser empleada por la empresa como una estrategia para agredir al sindicato; los relatos dan cuenta de diversas acciones con estas características en empresas del sector industrial de tamaño reducido, cuya organización sindical es débil y difícilmente podrá expandirse enfrentada a la tenaz resistencia que empleadores tradicionales oponen a la sindicalización. En estos casos, la norma del art. 346 les proporciona

un medio eficiente para actuar contra la organización sindical, aun cuando no sea éste el sentido que el legislador propuso. Una dinámica de este carácter puede apreciarse en los relatos descritos en los puntos que siguen:

- En la entrevista al dirigente sindical de una empresa con las características enunciadas recién, con una plantilla de 90 trabajadores, cuyo giro es la elaboración de artículos plásticos de seguridad, éste dio cuenta de una división entre los trabajadores, que es significativa para este análisis: hay un grupo de trabajadores “nuevos”, que están mayoritariamente sindicalizados, pero que son minoría en el conjunto del personal y que se han venido reduciendo hasta llegar sólo a quince. Junto a este grupo, que con muchas dificultades intenta movilizarse por hacer valer sus derechos laborales, se encuentran los trabajadores “antiguos” que no tienen esta misma disposición; al revés, lo principal para ellos, señala el entrevistado, es no tener conflicto: “total, las condiciones no son males”, habrían señalado, como argumento para descartar la movilización, el reclamo, la demanda.

Este sindicato ha impulsado negociación colectiva en dos oportunidades, en los años 2011 y 2013. El desarrollo de esta última fue muy difícil, la relación se endureció y finalmente el conflicto terminó con una conciliación. El empleador extendió beneficios a los no participantes en la negociación colectiva y no sindicalizados, que son mayoría, a resultas de lo cual han sido beneficiados por el trabajo que desarrolló el sindicato, como ocurre en muchos casos similares. Lo anormal en este caso es que no pagan cuota sindical; el empleador no les descuenta la cotización, a la que estarían obligados por haber recibidos beneficios de una negociación en la que no participaron. La relación con el dirigente se ha hecho más agría y éste ha recurrido a la Dirección del Trabajo para obtener una definición; se encuentra esperándola, mientras el aire en esa empresa ha empeorado y la directiva sindical se debilita frente a una base de socios atemorizados. Un poco lejanos, el grueso de los trabajadores permanecen indiferentes, pero formulando en sordina críticas al sindicato.

- Un caso similar en una empresa del sector textil, de pequeño tamaño, ejemplifica también cómo se enardece el conflicto cuando la norma del

artículo 346 es aplicada. Es una empresa antigua, que tuvo organización sindical hasta 1982, año en que ésta “fue liquidada”. El sindicato actual es relativamente reciente; afilia a 46 trabajadores de los 120 que integran la plantilla de la empresa: “partimos treinta y tres e íbamos creciendo, pero la reciente extensión de los beneficios del contrato colectivo ha jugado en contra”, señaló la presidenta del sindicato.

Según el relato de las dirigentas entrevistadas, una vez concluida la negociación colectiva, en forma inmediata, el empleador incorporó todo lo ganado en este proceso a los sueldos de todos los trabajadores de la empresa: ropa de trabajo, beneficios médicos, permisos de horas médicas”. Es decir, extendió estos beneficios.

Las dirigentas, muy deprimidas, hacen ver cuán desestimulante ha sido este episodio para el proceso de consolidar la organización sindical que estaba recién repuesta. Lo ejemplifica con la situación de los “permisos por fallecimiento de parientes muy cercanos; nunca los había aceptado, pero ahora que los conseguimos como sindicato su decisión cambió y ya son dos los compañeros no afiliados, favorecidos por este permiso. Y nosotros hemos contabilizados 16 casos ocurridos anteriormente en que hubo fallecimiento de familiares, sin que nunca autorizara permiso alguno”. Está bien una decisión que mejora las condiciones de trabajo de todos los trabajadores de la empresa, pero ilustra la actuación antisindical.

Apenas recibieron la remuneración aumentada se instaló en esta empresa el debate soterrado sobre las ventajas y desventajas de sindicalizarse: “a nosotras también nos dieron”, fue una expresión burlesca que se repitió y que ha logrado “molestar mucho a las socias del sindicato”. “Hay una disputa en la empresa”, concluyen las dirigentas”, y “lo que nos preocupa es que se empiece a formar conflicto; yo creo que así es como frenan al sindicato”.

Las mismas dirigentas hacen notar el peligro que “la gente crea que eso solamente es el sindicato (se refiere al contrato colectivo), sin fijarse que hay otros apoyos; ¡si hay trabajadores que no saben ni sacar la cuenta de cómo deben pagarles sus salarios!. No toman en consideración la capacitación que se les da, especialmente para conocer las leyes, el apoyo para saber actuar defendiendo los derechos ¿y

cómo se informaría la gente si no hubiera sindicato?, ¿sabría cómo actuar frente al empleador en un conflicto? ¿Cómo se pondrían de acuerdo?”

Las entrevistadas reclaman la necesidad de un cambio en el tratamiento a los sindicatos desde el gobierno: “las leyes deben fortalecerlos porque de ahí parte la igualdad para los trabajadores. Si no están los sindicatos, no hay nadie que le enseñe a los trabajadores cuáles son sus derechos y deberes”

Ellas piensan que hay una práctica antisindical en este comportamiento del empleador, y recurrieron a la Dirección del Trabajo, pero este organismo ha señalado que el aumento en la remuneración no sería suficientemente alto para considerarlo extensión de beneficios y obtener la cotización de los trabajadores favorecidos.

- Otro comportamiento que ilustra el impacto del art. 346 en el sindicato, quedó en evidencia al extenderse beneficios en un marco de violencia y agresividad por parte del empleador contra el sindicato recién constituido. El hecho ocurrió en una empresa pequeña de calzado deportivo. En este caso el sindicato fue constituido el año 2007 y desde ese momento el dueño desarrolló un ataque persistente en contra de la organización y de los dirigentes. Según el relato del entrevistado, utilizando gritos, amenazas e insultos, pero principalmente promesas de beneficios laborales condicionados. El punto central de esta disputa es la oferta de extender el contrato colectivo vigente, pero mejorado, a cambio de no afiliarse. El efecto ha sido una desafiliación considerable y rápida.

El sindicato inicialmente tenía de 80 a 90 socios en el año 2007: “la última negociación colectiva en 2014 la hicimos con 53 personas; pero ya son menos: hoy tiene 40 afiliados”, señala el dirigente.

La oposición de este empleador es frontal y su herramienta principal es esta norma del art. 346. Extiende y aún mejora las cláusulas del contrato colectivo. Está dando una especie de guerra muy a la vista, frente a la cual el dirigente teme que el sindicato no resista y desaparezca.

Es un empleador que puede soportar sin mucho problema el mayor gasto que esta campaña significa a la empresa. Lo que no acepta es “que le hayan formado sindicato”. Ya en este momento (junio 2014) todos los trabajadores tienen los mismos puntos acordados en el contrato, hayan o no participado en su negociación.

¿Puede esta ley emparejar las condiciones laborales?

Como se ha relatado a través de los casos expuestos, la extensión de un contrato colectivo –de todos o algunos de los puntos que incluye– a trabajadores que no participaron en la negociación de éste, suele generar conflictos graves, como han dejado ver los casos expuestos, a modo de ejemplos, en el punto anterior. La norma que se analiza puede jugar un papel para obstaculizar la generación o la vida de los sindicatos, y ser realmente un obstáculo importante. La razón principal es que se le ha venido utilizando para evitar la acción del sindicato, para restarle utilidad y prestigio y para bajar la afiliación. Este es el punto central del conflicto generado en torno a esta institución. Distintas situaciones específicas que lo expresan, son relatadas en los casos que se exponen.

Un segundo punto a relevar es que estos dirigentes, que son de base, de sindicatos de empresa, se plantean como respuesta dirigir la queja al empleador con el objetivo de lograr el compromiso de no utilizar esa estrategia, como una demanda a presentar en la próxima negociación colectiva. Su estrategia se dirige, pues a actuar frente a “su” empleador, en su acotado medio laboral, en su empresa, porque lo ven como un tema de la negociación colectiva, con el sello de la particularidad que esta institución tiene en nuestra legislación. Algunos recurren a la Inspección del Trabajo. Pero no se plantean, excepto los dirigentes nacionales entrevistados, asociarse en la demanda con otros sindicatos de las organizaciones de segundo nivel y buscar allí el cambio de la ley, o elevar la demanda al campo político, dado que todos saben que se trata de un problema generalizado.

- *En un contexto de relaciones laborales más democráticas*

Hay empresas en las que la extensión de beneficios funciona de diferente manera, debido al carácter que el sistema de relaciones laborales tiene en ese

medio y a que la contradicción entre la empresa y el sindicato no aparece tan aguda, al menos en el momento en que esta observación fue realizada: el rasgo central es que la empresa acepta al sindicato y reconoce su rol, y éste, por su parte, planteará una demanda que no excederá las posibilidades económicas de la empresa. Hay una especie de acuerdo tácito para definir el espacio de los movimientos de ambas partes. En condiciones así, la actitud del empleador no se orienta a bajar drásticamente la demanda de los trabajadores, a bajarla cuanto sea posible, cualquiera sea la magnitud que tenga. Se aparta, entonces, del modelo más frecuente de estrategia, algo como el primer paso que siempre debe dar el empleador.

El giro de la empresa que aquí se analiza es educación, específicamente una universidad privada. Muestra una altísima sindicalización (92%) y la mayoría de los pocos funcionarios no afiliados, se han restado porque ocupan cargos de responsabilidad. El sindicato se constituyó en el año 2005.

En este caso, la petición –el proyecto de contrato colectivo– es uno solo que define condiciones laborales distintas para los diferentes estamentos, elaboradas a partir de las demandas diversas que efectivamente fueron planteadas.

Lo cierto es que en esta empresa la institución de extensión de beneficios casi no funciona; tiene un espacio muy estrecho para actuar, toda vez que la afiliación sindical muy alta ha incluido a casi todos los trabajadores en el proceso de negociación colectiva, actuando directamente. Son muy pocos, entonces, los trabajadores a quienes hacerles extensivos los puntos del contrato colectivo una vez concluido.

En cambio, sí se aplica la norma del art. 346 a quienes se van incorporando a la empresa con posterioridad a la conclusión del contrato colectivo. Y esta modalidad de extensión de beneficios tiene lugar sin excepción: “en estos casos, ha sido siempre extendido el contrato colectivo”, según asegura la dirigente entrevistada.

En el fondo, se produce la ruptura con uno de los criterios centrales de la negociación colectiva, según el orden legal que perdura en el país ya que la

determinación de quienes son alcanzados por el instrumento colectivo no está definida, en este caso, por su presencia individual concreta, sino por la categoría a la que pertenece, que lo define en la relación laboral: trabajador asalariado contratado por esa empresa, en la que se desempeña, como, dependiente de ese empleador.

Fortalecer el sindicato, parece posible

Aunque la evidencia no es suficiente para asegurarlo, el objetivo de fortalecer el sindicato pareciera estar más presente hoy día entre los dirigentes sindicales; su actitud está lejos de ser pesimista, y ven la posibilidad de mantener las organizaciones. Aun en los casos de persecución y hostigamiento que en algunas empresas ocurren, no parecen derrumbados y en varios casos, reclaman herramientas para mejorar su acción. Indudablemente, la organización sindical está más valorada y tienen expectativas de contribuir a su fortalecimiento.

- *Negociar con el sindicato y desarmar al grupo negociador*

En este caso la empresa es una cooperativa, así es que no se desarrolla el choque característico, a veces tan duro, de una negociación colectiva en la empresa privada tipo; éste se presenta aminorado: “hubo una larga gerencia en que las relaciones fueron muy malas, pero los gerentes se han ido suavizando, son más amistosos, tratan mejor a los trabajadores. Se nota que no son empresarios, aunque saben de administración”. Duran cuatro años y los cambian.

La cooperativa es de 1934: “cumplimos 80 años, y el sindicato es antiguo, existe desde el año 40” señalaron los entrevistados.

Sobre la extensión de beneficios, la situación es la siguiente: un sindicato grande (641 socios en el país), es el que negocia colectivamente con la empresa, a través de sus dirigentes, aquí entrevistados.

La empresa no muestra una particular política orientada a destruir sindicatos, pero sí hay un problema grave, que se produce cuando extiende a un grupo

negociador, el contrato que recién acordó con el sindicato a través de un proceso de negociación colectiva. A este “grupo”, la empresa extiende todos los beneficios logrados por el sindicato, a todos los trabajadores con contrato indefinido, estén o no en algún sindicato (hay 8 sindicatos en el país). El convenio de este grupo resulta exactamente igual al del sindicato de los entrevistados (“le cambian nombre a los beneficios, a los títulos y nada más”). El grupo no es menor; incluye 80 trabajadores y el convenio ya existía, con el grupo negociador, en 1981 (“cuando yo entré”, dice el dirigente). Al final todos tenemos la misma negociación, los mismos títulos, nombres. Todo idéntico (en un caso, *aguinaldo* de navidad, en el otro, *bono* de navidad).

A los dirigentes, esta situación les parece pésima: “Queremos que se termine con este convenio. Es absurdo que tengan los mismos beneficios; si no negocian directamente con la empresa,... ¡no negocian!, ¡si los que negociamos somos nosotros, los sindicatos. El desgaste lo hacen los sindicatos!”. Y nuestro esfuerzo favorece a trabajadores no afiliados, y ellos no piensan en hacerlo, ¿para qué? Y no pagan cuota al sindicato!...

Es importante remarcar que estos dirigentes hacen una fuerte defensa del sindicato en cuanto institución: “Nosotros somos claramente la mayoría: más de 600 contra 80 del convenio” Cuando la extensión se hace a trabajadores que negociaron un convenio colectivo, no se les cobra nada. *Ellos reciben los beneficios que negociamos nosotros. Entonces, estas personas sí nos afectan a nosotros.* Es una situación en que los dirigentes se sienten burlados.

Distinta es la incorporación de nuevos trabajadores a la empresa, a los que les extienden beneficios, “y ahí sí empezamos a cobrar el 75% de la cuota sindical”. ¡Y a estos sí se les puede atraer al sindicato!

El discurso de los entrevistados revela una actitud muy favorable al sindicato, a la idea de sindicalizarse: “no queremos que se vayan del sindicato. No nos importa que se vayan al otro sindicato. Lo que importa es que la gente esté sindicalizada”. “Pero, en realidad, son pocos los que se “van al convenio”. El sindicato “hace cosas”, señalan: “es cierto que los derechos son para todos, pero eso no lo hace

automáticamente el Código del Trabajo, sino los sindicatos. Creo que eso lo saben la mayoría de los trabajadores, y sin embargo les cuesta pagar la cuota, que no es mucha y les devolvemos gran parte... pero, claro, cuando entran al convenio no pagan cuota”.

“Lo que más queremos, como acción sindical, es que se acabe el convenio. Es un menoscabo al sindicato ya que aparece inútil su gestión de negociación y menoscaba el prestigio de los dirigentes. Los sindicalizados se sienten burlados: los otros no hicieron nada y ganaron lo mismo. Esto lo plantearé en la próxima negociación colectiva, es nuestra petición más importantes y... se tiene que arreglar”.

- ***Vacilaciones frente al sindicato***

Se trata de la casa matriz de una empresa productiva de punta, pero su giro es la actividad administrativa. Sus directivos han declarado, según la información de la Dirección del Trabajo (Encuesta ENCLA), que se han extendido beneficios de la negociación colectiva, a trabajadores que no participaron en su proceso. La entrevistada es la presidenta del sindicato cuya directiva está integrada por cinco socios. El sindicato está constituido por cerca de cien trabajadores.

La última negociación colectiva de este sindicato fue en 2011 y ese contrato rige hasta el 31 de julio del presente año, 2014; se adelantará, supone, porque los trabajadores apuran siempre la negociación colectiva debido a que incluye el pago de un bono de término.

En esta empresa hay dos negociaciones, para los trabajadores del rol administrativo y para el rol de supervisores, respectivamente. La extensión de beneficios se realiza en ambas.

La norma de la administración es extender los beneficios del contrato colectivo a todos los trabajadores y “eso es práctica antisindical”, según la entrevistada. “En el caso, de mi sindicato es poca gente la que queda afuera porque la gran mayoría está sindicalizada”. Pero, añade, “a mí me interesa salvar el principio, la

norma”. Según señala, esta fue su posición en la negociación colectiva; frente a la intervención de un alto ejecutivo de la empresa, así lo señaló: “no es el número de trabajadores, es porque se violan sistemáticamente las normas de buena convivencia en la práctica sindical”.

Los beneficios se extienden a todos los trabajadores en los dos sindicatos, y eso lo han hecho todos los directores de esta empresa desde hace años. Es una norma que está instalada, pues, en la administración de esta empresa.

Es interesante atender a la explicación que da la dirigente frente a la baja sindicalización. Se trataría de una forma de separación social ya que los puestos altos –los supervisores- no se sindicalizan. “Es sorprendente que se desincentive la afiliación en esta empresa, pero se hace, aunque no les resulta mucho”. Y añade: “hay además un cariz de distancia social: ustedes son sindicalistas de medio pelo; en cambio yo, supervisor, no me afilio”. Este es un tema que se habla en los sindicatos, y también las federaciones piensan lo mismo sobre la sindicalización tan dispereja. Y ocurre que luego, sin afiliación ¡reciben los beneficios! El arribismo es bien característico de esta empresa. A los no afiliados se les extiende todo lo logrado en la negociación; ¡podría ser una parte!

“Sí; la extensión de beneficios desarma el sistema de organización del trabajo”, concluye.

- ***La extensión de beneficios en grandes empresas del sector bancario ¿un rechazo más duro?***

Fueron entrevistados los dirigentes de dos de los grandes bancos del país; el número de trabajadores alcanza a cerca de 12 mil, el 58 % de los cuales está organizado en varios sindicatos.

Para los efectos de este documento, los cinco dirigentes que estuvieron en la conversación mostraron indignación por la aplicación del artículo 346 en relación con la negociación colectiva. La situación que expusieron fue la siguiente: hay tres sindicatos que negocian colectivamente en fechas muy próximas, uno tras otro

(aunque es más alto el número de sindicatos de este banco). La entrevista fue con los dirigentes del sindicato que negocia en primer lugar, cuyo relato indica que apenas terminado este proceso, el acuerdo que ellos lograron con la gerencia del banco, es replicado en el período inmediato frente al segundo sindicato y un poco después, con el tercero. En el fondo, la negociación se hace por separado, pero el contenido se repite para las tres organizaciones.

Los trabajadores del sindicato que negoció en primer lugar, entienden que hay extensión de beneficios en las dos negociaciones posteriores. Señalaron que el último contrato colectivo, que fue acordado en 2011, fue extendido luego casi en su totalidad; estiman que incluyó el 90% de los puntos que lo conforman.

La severa indignación que mostraron obedece, al parecer, a que los sindicatos compiten por la preferencia de los trabajadores y ellos sienten que son autores de gran parte de los puntos acordados, autoría que se pierde cuando los beneficios son trasladados. Se trata, por lo demás, del sindicato de mayor tamaño, lo que indudablemente quieren preservar.

Por otra parte, estos dirigentes expresaron un profundo desacuerdo con la normativa laboral, especialmente por la subordinación en que la ley mantiene a los sindicatos y por las trabas que pone a su fortalecimiento. Su crítica a la ley laboral actual en Chile es total, y desde ya, la norma del art. 346, centro de la preocupación en esta reunión, fue catalogada como “intolerable práctica antisindical”, por los cinco dirigentes y el abogado que estaba presente, utilizando para ello un discurso muy drástico.

- ***Una estrategia para fortalecer el sindicato y el papel de un dirigente nuevo***

Es un dirigente del sector de la salud, de una clínica privada que integra un holding conformado por dos empresas. La primera, es la clínica propiamente y tiene dos sindicatos: uno de paramédicos, el otro de profesionales (hay un tercero, paramédico, en descomposición). El total de trabajadores alcanza a 2.700, los que negocian colectivamente separados según la empresa de la que son empleados. La segunda “empresa” es Servicios de Salud, y tiene un sindicato.

El sindicato del cual el entrevistado es el presidente tiene 1.600 socios, es el más grande; “pero cambia, porque hay una rotación de personal importante”. Los dirigentes son siete: cinco hombres y dos mujeres

Su opinión del art. 346 es clara: “está hecho para el empleador: le quita fuerza a los sindicatos. Más bien pienso que los sindicatos debiéramos tener derecho a hacer extensivos esos beneficios porque fuimos nosotros los que luchamos por ellos y no las empresas. Pero, ese artículo, en mi opinión, debiera ser eliminado. Sin embargo aquí en esta clínica, se extiende el contrato colectivo a todos los trabajadores; de hecho, a mí, como presidente del sindicato, me llega el 0,75 de la cuota sindical de todos los trabajadores que no están sindicalizados, cada mes”.

¿Y qué derechos deben tener los trabajadores no participantes? En mi sindicato estamos examinando algo de esta situación: queremos que el bono de término de conflicto sea solo para los sindicalizados, ¡los demás no tienen por qué recibirlo! así es que estamos viendo si es posible. Esta ha sido una idea de los afiliados; a ellos les molesta enormemente la extensión del contrato, pero quizás este punto podría ser discutido como parte de la negociación misma.... no sé... creo que es difícil; nunca aparece sobre la mesa un tema así. Sin embargo, el asesor dice que se puede hacer.

En un sindicato como éste, que es grande, el tema lo plantean los socios, “y genera rabia”. Lo ven como una injusticia; “¿por qué la gente que no se moja recibe esto ganado por nosotros que somos los que salimos?”, es la expresión de un reclamo constante. Pero, en esta empresa, el contrato se lo extienden a todos.

La propuesta de esta directiva es ser más decididos en los reclamos: obtener que los derechos vulnerados sean repuestos. En este sentido, cambiar la forma de actuar de la directiva anterior del sindicato, que demandaba ante los tribunales de justicia, y después se desistía por un monto de dinero; y se trataba de demandas por atropellos a derechos fundamentales! Estos, entonces, seguían vulnerándose.

¿Se estimula la afiliación? Señala el dirigente entrevistado que debe considerarse que algunos de los trabajadores favorecidos por esta vía de la extensión se han

afiliado al sindicato (cuando llegué al sindicato, los socios eran 900; hoy son 1.300). “Se ha sindicalizado harta gente pero puede deberse a otras razones también. Hay una buena onda con este sindicato, pero, lo cierto es que una gran parte de los trabajadores se queda en su escritorio nomás, sabiendo que le llegará lo que el sindicato consiga.

- **Innovaciones en los hechos que la extensión de beneficios viene admitiendo**

El entrevistado es, en este caso, el presidente de un sindicato del sector comercio retail. Esta organización tiene ocho mil afiliados, lo que constituye una parte significativa de la planta, que llega a dieciocho mil trabajadores. Se trata de una gran empresa con locales de venta distribuidos en distintas ciudades del país.

Si el conteo se hace considerando a los *favorecidos por la extensión de beneficios decidida por el empleador*, cuyas cotizaciones sindicales son dirigidas a esta organización específica, “se llegaría a 10 mil participantes”, señala el dirigente.

Hay, en la empresa, otro sindicato de gran tamaño también, con cuatro mil quinientos afiliados; luego, dos más que tienen alrededor de 600 trabajadores cada uno y, se suman a ellos algunas organizaciones más pequeñas.

Según informa este dirigente, la afiliación sindical, que ya es significativa, viene incrementándose sostenidamente en los últimos años. Como ejemplo de esta dinámica, en su sindicato, al menos, se han incorporado 600 nuevos trabajadores en el último mes, y 574 lo hicieron en el mes anterior. Esta alza de afiliación incluye a trabajadores que sirven distintos cargos y tienen diferentes jerarquías: tanto obreros como técnicos, supervisores y profesionales que estén empleados en esta gran tienda; *gerentes sí que no hay*, acotó, el dirigente.

“Yo tengo afiliados a cerca del 40 % de los trabajadores empleados, y la empresa en su conjunto debe tener sindicalizados cerca del 77% de este mismo total. Es innegable que en esta empresa se ha desarrollado una cultura que atribuye valor al sindicato, instalada por sus propietarios iniciales, según el entrevistado, quien reproduce algunas de las antiguas expresiones patronales de veinte años atrás: “vayan a las

organizaciones sindicales, no hay ningún problema; yo me relaciono más que con el trabajador individual, con el sindicato”.

Y añade, destacando el alto nivel de organización en su empresa *no es fácil encontrar empresas que tengan más del 70% de sus trabajadores sindicalizados, casi no hay... y menos que tengan un solo RUT, como en este caso: ¡un RUT para todos los sindicatos!...*

Este panorama, que el entrevistado considera hoy tan favorable, se inició, según el mismo señala a partir de una disputa que sostuvo con el empleador actual: El sindicato recurrió a los tribunales de justicia reclamando por la existencia de una práctica discriminatoria ya que “todas las cuotas que pagaban los trabajadores que habían sido favorecidos por la extensión de beneficios, eran entregadas al otro sindicato grande”. El juicio fue ganado por el dirigente entrevistado en primera instancia, después de lo cual llegó a un acuerdo con la empresa para distribuir más equitativamente las cuotas de los favorecidos por el art 346.

La opinión del entrevistado sobre la extensión de beneficios, es que los trabajadores que han sido beneficiados por la norma del art.346, “están a un paso de sindicalizarse”, mejora en ellos la imagen del sindicato. Pero, reconoce al mismo tiempo que hay otra “práctica” en sentido contrario, una “maniobra patronal” para evitar que los trabajadores se afilien: “si ya te otorgué los beneficios del contrato colectivo, ¿para qué te vas a sindicalizar?” Por eso, añade el dirigente, “si esta norma del art. 346 desaparece... ¿en buena hora sería!”.

El relato de este dirigente ha dejado ver una dimensión importante de la práctica de extender beneficios, que es relevante especialmente en las empresas grandes. Se trata del aporte económico de la extensión de beneficios a los sindicatos, que puede ser significativo: *yo tengo una cuota de 4 mil pesos, por lo que el aporte en caso de extensión llega a 3 mil pesos por trabajador. Si entregan a mi sindicato el aporte de dos mil trabajadores de los favorecidos con la norma del art. 346, entran seis millones de pesos mensuales por esta vía, sin ninguna responsabilidad del sindicato con ese grupo.*

Sólo cuando llega a su fin la vigencia del contrato colectivo, se pueden integrar algunos de esos trabajadores a la negociación colectiva que se inicia, para lo cual

deben afiliarse al sindicato que va a negociar. Sin embargo, como los rige aún un contrato colectivo que está vigente, señala este dirigente, son objetados, ante lo cual la empresa acepta firmar un acuerdo, señalando que esos trabajadores sí forman parte del proceso, aunque a partir del término del instrumento colectivo que todavía los rige: cuando expire el contrato colectivo anterior, empieza a regir el actual, que ya está en práctica sin ellos.

Esta forma de negociar las condiciones de trabajo debiera generalizarse, en opinión del entrevistado: el primero que negocia fija los beneficios tanto para su sindicato como para los que negocian a continuación; y van siendo aplicados a medida que se van cumpliendo las fechas de término de los distintos contratos colectivos. La extensión de beneficios para todos los que no participaron en la negociación, debiera ser automática y la cotización al sindicato, inmediata. *Sería una solución justa y ecuánime: el empleador sabe que hoy día el sindicato XX me está pidiendo esto, pero mañana va a llegar el sindicato 3, 4, y 5 a pedirme exactamente lo mismo, así es que la tengo que proyectar. Es un tema de fechas. Al parecer, la empresa está dispuesta a mejorar las condiciones laborales a todos los trabajadores, pero utilizan las fechas distintas de los contratos colectivos porque los empresarios se acostumbraron a dividir para gobernar. Eso es lo más terrible... Y sin embargo, nosotros, mi sindicato, lo tenemos solucionado con la empresa.*

No hay, en opinión del dirigente, otra empresa que negocie igual. Porque cuando se extiende el beneficio *lo que se extiende es sólo el instrumento colectivo, pero no el aumento de sueldo, ni bono de término. Ahí cercena... Esto le hace mal al movimiento sindical.*

Aunque en esta empresa el sindicato es valorado y los trabajadores pueden ir accediendo a todos los beneficios obtenidos en una negociación en que no participaron, no todos los trabajadores se sindicalizan ni están dispuestos a hacerlo. Es cierto que la manera de operar la norma por este sindicato les permite a todos tener los logros de la negociación colectiva, pero hay otros beneficios que son propios del sindicato para sus afiliados, *como un fondo solidario para los damnificados, premios escolares, becas a los mejores alumnos, canasta navideña que es bien valorada, por ejemplo. Pero así y todo, quedan muchos sin afiliarse, no es tan fácil lograrlo, aunque frecuentemente se hacen campañas por la afiliación...*

IV. ¿Por qué extienden beneficios los empleadores?

El análisis que en este capítulo se hace, mantiene la perspectiva del anterior: conocer mejor el papel que cumple la norma del art. 346 en la configuración de las relaciones laborales en las empresas. En este caso, la información recopilada proviene de los empleadores, quienes exponen y explican el sentido de su actuación que, como está dicho, es el ejercicio de una facultad que la ley les entrega.

Un estudio anterior que incursionó en este tema, –y que en cierta medida es el piso del que parte este texto– indagó en las conductas empresariales, pero sólo en situaciones de conflicto ya que fueron miradas a través de las denuncias hechas ante la Dirección del Trabajo. La información que dieron los funcionarios entrevistados caracterizaba la extensión de beneficios como una conducta antigua, generalizada, una práctica instalada en las empresas. Son escasos los casos que llegan a la Dirección del Trabajo en razón de un conflicto entre las partes.

En esta segunda indagación, las empresas fueron obtenidas de la información que contiene la encuesta Encla. Muestra claramente que no siempre es una conducta rutinaria y que los dirigentes sindicales se oponen a la extensión porque la consideran un golpe al sindicato. El cuadro que se genera en la empresa puede ser muy áspero.

Pero lo más interesante, está en ciertos cambios recientes que la empresa está

desplegando en torno a la práctica de extender beneficios. Cambios referidos tanto a la forma concreta de poner en acción la decisión de extender beneficios, como al contenido que se incluye ¿qué beneficios se extienden? En este punto central, es posible observar cambios en el sentido que esta actuación tiene hoy.

Aquí está el foco de este análisis: el efecto que provoca la norma analizada y la práctica en las relaciones laborales. Este es, a veces, muy sustancial, aunque en este documento puede verse minimizado en cuanto está acotado a un número reducido de casos.

Lo primero a tener en cuenta es el alto número de empleadores que extienden beneficios establecidos en un instrumento colectivo ya acordado en una negociación colectiva reciente. Como se ha reiterado, la extensión se hace a trabajadores que no participaron en este procedimiento. La decisión de extender acuerdos del contrato colectivo pertenece sólo al empleador, como se ha dicho, y puede comprender todo el contrato colectivo o sólo algunas de sus disposiciones.

Lo que hace esta norma es autorizar a una de las partes, al empleador, a enmendar los acuerdos tomados en una de las instituciones claves del sistema de relaciones laborales. Pero el punto es más grave en cuanto está modificando el impacto de un instrumento colectivo y lleva a interrogarse sobre el sentido que se le atribuye a la acción que autoriza: ¿por qué se hace?, ¿qué se persigue?

Hay que tener presente algo que es obvio en la base de las relaciones laborales: que la negociación colectiva es habitualmente el procedimiento a través del cual los trabajadores de una empresa, todos o una parte de ellos, demandan mejoramientos a sus remuneraciones, y que cualquiera sea el monto de la petición, siempre significa elevar el costo de los salarios en relación al nivel que estos tienen al momento de la demanda. Es verdad que se trata de una demanda que el empleador espera con regularidad cada cierto lapso de tiempo, y sabe que los salarios deben ir recobrando las pérdidas de valor que han tenido. A ello se suma la expectativa de un mejoramiento en el salario y en otras dimensiones de las condiciones de trabajo.

De manera que cualquiera sea el acuerdo al que se llegue, siempre la negociación colectiva implica un mayor costo para la empresa, y los costos del trabajo son siempre un punto sensible y difícil; con frecuencia, adquieren envergadura y generan el conflicto. Es en este cuadro que tiene lugar la extensión de algunas o de todas las cláusulas del contrato que ha mejorado las condiciones laborales, a trabajadores que estuvieron ajenos a este proceso de negociación. Obviamente que la empresa no tiene obligación de hacer esta ampliación, lo cual llevaría a pensar que la norma tiene una baja eficacia. Ocurre, sin embargo, lo contrario y el empleador extiende beneficios según la norma del art. 346 del C. del Trabajo, en medida sorprendentemente frecuente.

Pareciera ser, entonces, que la ley es inadecuada, que las distinciones y segmentaciones que instaló y ha conservado pertinazmente, han perdido valor y no guían realmente las conductas de los actores: negocia un grupo de trabajadores que debe atenerse a un procedimiento muy estricto y meticuloso y el resultado de este procedimiento vale sólo para ese específico colectivo. Sin embargo, enseguida es extendido a algunos más o a todos en la empresa. La pregunta es obvia ¿por qué no participaron todos desde el comienzo?

La explicación no puede sino estar en la dinámica del poder, que mueve a ambas partes en la relación de trabajo: “yo, empleador, quiero que los salarios se vayan uniformando, que se reduzcan las diferencias. Esto es cierto, pero a través de un proceso que dirija yo; no quiero perder el control de esa negociación. Mi estrategia para ello es segmentar a mi interlocutor que es masivo, numeroso, y negociar uno a uno con los diferentes grupos. O mejor aún, elevar los salarios sin discutirlo con los trabajadores y sin que se produzca la dinámica típica de tensionar para llegar a acuerdo. Obviamente, tengo más poder si negocio de esta última manera”. Algo así es la lógica en que se sostiene la norma del artículo 346 del C. del Trabajo.

El empleador ha podido, pues, fijar tratos desiguales para los trabajadores dependientes en una determinada empresa, aunque las tareas, la responsabilidad, el cumplimiento, la necesidad o cualquier otro factor no avalen esta desigualdad. El panorama es de segmentación, es cierto, pero tras ello se ha afianzado un único modo de actuación que es general, que contempla todo el gasto que significa

el contrato colectivo para la plantilla total de los trabajadores que se incorporan, rotan y se recambian.

¿Puede ser clasificada como práctica antisindical? La ley la autoriza, pero las consecuencias de su aplicación suelen perjudicar al sindicato; sin embargo, el experto entrevistado para esta investigación, abogado, señaló haber iniciado una acción de este tipo.

Las entrevistas tanto con los empleadores como con los dirigentes sindicales, indican que la extensión de beneficios en los últimos años se ha hecho más general. La proporción de empresas que recurren a esta práctica siempre ha sido alta, según la expresión de algunos profesionales de la Dirección de Trabajo que a través de su desempeño han alcanzado un conocimiento profundo del funcionamiento del Servicio en sus distintas dimensiones: "casi todos los empleadores lo hacen", fue la expresión de una ex directora regional. Los datos de la encuesta Encla confirman esta apreciación, pero ellos corresponden solamente a los años 2008 a 2011 ya que no hay información posterior.

Los actores indican otros cambios que vale la pena anotar: con mucha frecuencia, la extensión de beneficios vale para todos los trabajadores de la empresa y no está limitada a algún grupo, sector profesional o individuos; así, una particular negociación colectiva, que involucró a parte de la plantilla, estaría fijando, pues, la medida para toda la empresa. La información recogida anteriormente indica que la extensión de beneficios era más selectiva, obedecía, al parecer a objetivos de ganar lealtades, castigar, premiar, sancionar, estimular. ¿Y qué sentido ha ido cobrando? Ya no parece ser tan claramente un instrumento para premiar y castigar; ésta orientación muestra estar cambiando. Más bien se advierte que ha llegado a ser un método para determinar el salario general en la empresa, "sacándolo" del proceso de la negociación colectiva, sin la presión de las demandas recién expresadas por trabajadores organizados que esperan una respuesta.

En la negociación colectiva suelen no ser incluidas partes importantes de la determinación del salario, como, por ejemplo, las comisiones en el comercio, a pesar de ser una parte medular de la remuneración. En el sector de las grandes

tiendas, al menos, es así. De manera que habría que preguntarse por el contenido de los contratos y los acuerdos salariales, en otras palabras cuanto es decisión absoluta del empleador.

Es posible observar una diferencia en los últimos años (en relación con tres o cuatro años atrás) que parece interesante plantear. La extensión de beneficios no era general, es decir no consistía en la aplicación a todos los trabajadores, del contrato total, entero, en todas sus cláusulas. Más bien éste era extendido a algunos pocos trabajadores seleccionados, para obtener lealtad, sumisión en este grupo pequeño, o utilizarlo a manera de mostrar las ventajas de la docilidad y la no participación en sindicatos. Y también la inutilidad de la organización sindical.

Esta forma de actuación persiste todavía: la lucha contra los sindicatos y la sindicalización se convierte para algunos empresarios en una cruzada, que transforma el sentido del art. 346 y lo toma como una herramienta contra la organización.

Pero se advierte, según los hallazgos de este estudio, una forma distinta de extender los beneficios, o el contrato entero, dirigiéndola a todos los trabajadores no sindicalizados y a todas las negociaciones que posteriormente tengan lugar. Esta aparece, entonces, como una actuación dirigida más directamente a debilitar la afiliación, que se mostraría inútil para negociar el salario; aunque la intención no apuntara a ello, el prestigio del sindicato resultaría deteriorado.

En este cuadro de relaciones laborales, la extensión de beneficios se ha hecho más frecuente y, la práctica, al parecer, se consolida.

En la recopilación de información sobre esta institución, hecha tres años atrás, la norma del artículo 346 tenía, en nuestra opinión, un sentido doble. Por una parte, se ponía en juego una herramienta que permitía manejar las relaciones laborales en la empresa con una subjetividad indesmentible, en un sistema detalladamente regulado. Dicha regulación empieza a admitir actuaciones que tienden a destruir el sentido anterior, a cambiarlo. El criterio de flexibilizar juega su papel.

¿Qué dicen los empleadores?

Fueron entrevistados latamente, con una pauta pero sin preguntas fijas, tres empleadores de empresas grandes y consolidadas, que han tenido un desarrollo bueno o excelente en los últimos años:

- a) la subgerenta de una gran empresa de la industria de tejidos;
- b) el gerente de relaciones laborales en un banco importante, en el sector financiero, por lo tanto, y
- c) el gerente de relaciones laborales de una gran tienda, esto es del sector comercio.

I. Una empresa de tejidos (06.06.2014)

A. La entrevistada es la gerenta de recursos humanos de una empresa de la industria de tejidos, en la que desempeña el cargo desde hace tres años. Se trata, en realidad, de un holding, integrado por tres empresas, cada una de las cuales desarrolla una de las fases del proceso productivo para la elaboración de prendas tejidas: a) la elaboración del producto y su venta, que es la parte central de la producción, está radicada en la empresa de mayor tamaño; incluye al setenta por ciento de los trabajadores; b) los servicios administrativos, especialmente la administración de una tarjeta de crédito; y c) la vigilancia.

Es una empresa relativamente antigua y consolidada; tiene 23 años y se ha mantenido en el rubro durante todo este largo tiempo, con algunos momentos de peligro (que llevaron a cambiar la gerencia). Una estabilidad que ha persistido, a pesar de ser una manufactura en un tipo de producción donde la competencia se ha hecho más ardua, y la liberación del comercio exterior ha causado estragos en esta área productiva.

El "grupo" tiene hoy 2.600 trabajadores cuyas contrataciones están distribuidas en las tres empresas indicadas que lo componen. "No, nosotros no tenemos a nadie externo", puntualiza la entrevistada, "y tenemos una figura de tres vendedores por caja que trabajan "a pozo", y cada pozo tiene un asistente; en el fondo, si se enferma

un vendedor, es éste el que lo suple, y además está ayudando a reponer en toda la tienda. Pero la tienda siempre "me llora" porque le falta gente".

A pesar de esta composición por tres empresas, y de la diversificación de los trabajos, que se desarrollan en lugares distintos, hay un solo sindicato y un solo contrato colectivo. En la negociación colectiva participan todos los trabajadores contratados en ese momento, por alguna de las tres empresas.

"Yo no me atrevo tanto a decirlo, porque mi abogado siempre me ha recalado: "tú *estay contra la ley, en cualquier minuto te sacan una multa*", "¿pero cómo me van a sacar una multa por eso?, pienso yo", "porque la ley dice que uno tiene que tener un sindicato por una empresa...". Pero, ¿si esto que hago es sólo bueno pa' los trabajadores...!"

"Siendo un grupo de tres empresas, tenemos **un solo sindicato**, y en ese único sindicato hay gente de las tres empresas. Y tenemos **un único contrato colectivo**, aunque diferido pa' ciertos cargos, y *al final del día tenemos sindicalizados al setenta por ciento de la población*".

En este cuadro, no hay espacio para extender beneficios del contrato colectivo. En el momento en que se concluye la negociación, no hay "otros trabajadores", no queda nadie fuera del contrato. Pero, la extensión de beneficios sí tiene sentido para los trabajadores que van entrando a la empresa durante la vigencia del contrato. "Y sí, entran y se les aplica todo el contrato vigente". Y concluye, "todo lo que se acuerda en la negociación, todo lo que sale de la negociación colectiva, se traspasa inmediatamente, a toda la población".

Y si les extienden el contrato colectivo, si les es tan fácil obtenerlo, ¿por qué se afilian estos trabajadores? "Creo que es resultado del trabajo de la presidenta del sindicato, que es lo más eficiente que hay; ¿si yo no alcanzo a mandar el contrato de trabajo y ya tengo el papel de los sindicalizados! Tiene una súper buena red, trabaja bien. Pero, lo cierto es que no sé por qué se afilian..."

La institución de la extensión de beneficios parece jugar un papel distinto al que la

ley de alguna manera le ha atribuido y que ha sido asumido por la mayoría de los empleadores actuales. Esta empresa ha tomado distancia de la idea de segregar el colectivo de trabajadores, especialmente en su organización y en la fijación de los contratos colectivos y de las condiciones de trabajo. ¿Se considera que no es una buena estrategia de control, o lo hace para obtener lealtad?

Se podría pensar que no será importante el número de trabajadores favorecidos por la extensión de beneficios dado que la sindicalización es alta, pero ello no es tan claro porque la rotación del empleo también es alta en esta empresa, y se extiende el contrato a los que van entrando, "todo el contrato", fue lo que informó la gerenta entrevistada.

Sobre la concepción general de la empresa, ella señala:

"Es una empresa antigua que estuvo a punto de quebrar, la familia salió de la administración y en 2004 llegó un gerente general nuevo, sin relación con la familia ni con la propiedad. Y este señor tiene una impronta de trabajar en beneficio de todos, porque *al final del día*, somos un reloj, y si los trabajadores no están bien, la empresa no trabaja bien, y si la empresa no está bien, los trabajadores tampoco están bien. Entonces, nos necesitamos mutuamente para trabajar... Es la única manera que a todos nos vaya bien. Entonces el traspasar o no traspasar los beneficios es súper marginal, al lado del concepto de la empresa que se busca preservar".

Por otro lado, está muy atenta a mantener los salarios bajos, "a no subirlos mucho", porque las empresa pueden no ser capaces y después no se pueden bajar ("como le sucedió a un tío mío que elevó tanto los salarios que... quebró). Sobre este punto, la dirigente sindical (que fue entrevistada en otro momento) había señalado que en los últimos tres años, los salarios mejoraron de manera importante, que hoy tienen el mejor contrato colectivo del mercado. La última gratificación, agregó, alcanzó una cifra muy importante: 1 millón de pesos para cada trabajador.

La principal petición a la legislación laboral actual que la gerenta hace es aumento de flexibilidad en el empleo, "hay otras formas de trabajar", concluyó.

2. Una empresa del retail (10.07.2014)

En este caso, la extensión de beneficios contemplada en el art 346 del C. del Trabajo, ha sido objeto de una aplicación particular. La información fue obtenida en una entrevista que concedió a la investigadora el gerente de Relaciones Laborales de una de las más conocidas grandes tiendas⁶. Estuvo presente también el jefe de Capacitación Laboral.

La extensión de beneficios se ha efectuado en este caso, en un formato particular, muy distinto del procedimiento que para el mismo objetivo se pone en práctica en otras empresas. Para esta tienda, la extensión se produce automáticamente en dos situaciones:

- a) Cuando el trabajador pasa a ser contratado indefinidamente luego de haber estado a plazo fijo por un período más o menos largo. En este caso, el nuevo contrato incluye todos los puntos de la última negociación colectiva en la empresa.
- b) Cuando ha concluido una negociación colectiva, su contenido se extiende a los trabajadores últimamente entrados a la empresa, que aún no tienen derecho a negociar colectivamente⁷.

Este procedimiento ha sido empleado en las dos últimas rondas de negociación colectiva en esta empresa. Es una modalidad de extensión de beneficios que no se atiene estrictamente a las normas del Código del Trabajo, cuyo texto la considera una atribución exclusiva del empleador quien, además de tomar la decisión, debe definir todos los puntos que se extienden y elegir a quiénes favorecer. Al contrario, lo que se extiende en estos casos recientes es el contrato colectivo completo, tal como fue aprobado.

Pero, además, a través de esta acción se modifica, en los hechos, la ley ("se viola", en realidad), en tanto es una extensión que no se genera, formalmente, por la

6 No aceptó que la conversación fuera grabada.

7 Porque no han enterado el tiempo que la ley exige para tener este derecho

voluntad sola del empleador (según exige el artículo 346 del C. del Trabajo). Lo que en este caso se genera es, en realidad, un **convenio** al que las partes han llamado en este caso "**protocolo**": *Protocolo de extensión de beneficios*⁸.

En la empresa, señaló el gerente entrevistado, éste es el formato que ha establecido esta extensión de beneficios, que está, en verdad, bastante alejada de lo que establece el art. 346 del C. del Trabajo.

Esta modalidad de extensión ha operado ya en dos ocasiones, después de cada una de las dos últimas negociaciones colectivas que se han ido realizando con los distintos sindicatos en todas las tiendas y sucursales, cubriendo las diferentes regiones. Es una estrategia dirigida a uniformar los contenidos de la negociación colectiva y las condiciones laborales, en toda la empresa, a lo largo del país.

Y esta figura, pues, ha estado presente, operando en estas tiendas, desde hace más de dos años, introduciéndose poco a poco, a medida que se cumple el calendario de las negociaciones colectivas en las distintas empresas. Es un proceso, pues, que toma tiempo. Pero la preocupación del gerente entrevistado es mostrar que las relaciones laborales se mueven sin disturbios, que es una empresa amable, que entiende a los trabajadores y que en este plano está siendo exitosa. Alta afiliación sindical, negociación sin problemas aunque haya huelgas ("son cortas siempre", señaló). Pero, hay deserción. Un marco que prestigia a la empresa, la que empieza a impulsar cambios en la forma de gestionar al personal, acogiendo demandas sindicales que hoy son una expresión más generalizada.

El proceso consiste en un acuerdo para extender el contenido de la negociación colectiva que se desarrolló según el procedimiento clásico en los términos que establece la ley, a todos los trabajadores que no están afiliados a este sindicato que negoció. "Se acuerda" es la fórmula utilizada para diferenciarla de las actuaciones anteriores que hacían hincapié en que la extensión es una atribución del empleador.

Legalmente, la extensión de beneficios como la señalada, es una atribución del empleador, quien puede hacerla en los términos que quiera (mismos beneficios, todos o algunos trabajadores elegidos unilateralmente) (art.346 del C. del T). Sin embargo, en R. el procedimiento empleado en la empresa es otro:

- a) Un "acuerdo" con el sindicato (con varios sindicatos sucesivamente), esto es un convenio.
- b) Cuyo contenido es el de los contratos colectivos vigentes, a los cuales no han entrado los trabajadores que no tenían el derecho de hacerlo según la ley, como antigüedad o cargo.

Aproximadamente el 30% de los trabajadores está sindicalizado en esta tienda; es de las que tienen más alta afiliación. La imagen que este entrevistado quiere dar es que tiene amplitud, y respeta los derechos laborales. La represión al sindicato no es su objetivo; más bien cree (o proyecta) que su empresa tiene una lógica de funcionamiento y una gerencia tan amplia, (de pensamiento), que esos problemas no existen. Muestra gran seguridad en el trato que da a los trabajadores y en sus relaciones con los sindicatos. Hace alarde de las buenas condiciones laborales, como feriados, por ejemplo.

El año pasado, 2013, se firmaron 28 contratos colectivos, ateniéndose a las normas del C. del Trabajo, en dos de los cuáles, hubo huelga. La huelga no parecía ser una preocupación muy grave para esta gerencia.

En su discurso, el entrevistado no muestra temor, rechazo o antipatía al sindicato. No le importa que los trabajadores se afilien. Mientras que la negociación colectiva es, en alguna medida, aplaudida. Su opción es que estuviera menos atomizada para emparejar condiciones laborales.

El trabajador elige el instrumento colectivo al que se plegará cuando hay más de uno, y también al sindicato al que hará la cotización (de 75% de la cuota sindical)

El documento, "protocolo" que contiene las cláusulas esbozadas es firmado por el Gerente General de la empresa y por el Presidente de la Federación de sindicatos.

3. Un banco (28.07.2014)

La entrevista fue hecha al gerente de Relaciones Laborales del Banco X, uno de los más fuertes del país y uno de los más antiguos. Tiene 11.600 trabajadores.

Realizada el 28 de julio, 2014, en oficinas del gerente que fue entrevistado. Estuvo presente, durante una parte de la entrevista, otro personaje con cargo de jefatura relativamente alto, pero inferior al entrevistado principal.

El empleo en este banco está muy feminizado, ya que las trabajadoras alcanzan al 51% de la plantilla.

La sindicalización alcanza al 58% de los trabajadores, lo cual también es mostrado como indicador de "régimen democrático". Son ocho los sindicatos y organizaciones sindicales; una de éstas es una federación.

En su gran mayoría, su personal es "interno", esto es contratado directamente por el Banco. Casi no ha operado el modelo organizativo con amplia externalización de trabajo hasta incluir áreas completas, que tan común ha sido en este sector financiero. En este caso, la alternativa de externalizar trabajo ha sido empleada con mucha cautela y permanecen como trabajadores directos del banco, las cajeras, los conductores (la movilización), el call center, las secretarías. Muchos de estos cargos son externalizados en bancos y en empresas de otro giro.

La negociación colectiva en este banco significa un aporte significativo al haber de los trabajadores; incluye muchos beneficios y "muy buenos", según ambos entrevistados. Siempre agrega beneficios importantes al contrato colectivo. Y los trabajadores los esperan.

Respecto de la norma del artículo 346, el entrevistado informa que "opera plenamente", ya que los beneficios les son entregados a "todos" los trabajadores, incluidos aquéllos que se opusieron en la negociación colectiva.

El gerente entrevistado agrega una evaluación muy interesante: la práctica de

extender beneficios, opina, se ha hecho más frecuente, de manera que ocurre en casi todas las negociaciones colectivas. Y sobre todo, se ha hecho más inclusiva. Especialmente en este caso, el contrato colectivo de este banco incluye hoy: bonos de diverso tipo, aguinaldo, seguro de sobrevivencia, pago de universidad, de otros estudios; otros apoyos (bono y permisos), permisos con otros fines, apoyo en gastos por cambios de domicilio, y otros). La extensión de beneficios le parece una institución muy positiva.

¿Conserva esta práctica el objetivo de utilizarla como herramienta de división, para buscar acatamiento, complicidad o información? A la luz del relato que hace el gerente entrevistado, pareciera que no.

Los directivos entrevistados señalan que el sindicato ya no es atractivo para los trabajadores: "nadie quiere pertenecer al sindicato; hay renuencia". Ellos, los entrevistados, sin embargo, ven que este desarrollo es positivo, en cuanto "contribuye a la fidelización, al compromiso con la empresa, a sentirse parte de la empresa".

El pago de la "cuota sindical" genera, como en otros lugares de trabajo, el rechazo de los trabajadores, pero, agregó, "la empresa es defensora de este pago al sindicato y aplica la norma estrictamente: presiona por este pago. Pero al mismo tiempo, el contrato colectivo es extendido a todos.

En opinión de los entrevistados se estaría produciendo un cambio en la concepción del sindicato: éste se comporta cada vez más como proveedor de servicios, del modo como son las instancias de bienestar y, consecuentemente busca y obtiene rebajas en bienes importantes, como el gas licuado por ejemplo; también en las cajas de compensación. El sindicato, piensan ambos entrevistados, "tiene valor con un giro de este tipo, absolutamente distinto al tradicional, en ello estaría la motivación para afiliarse. De lo contrario, la afiliación no es muy atractiva si nada de estos bienes de mercado ofrece: tiene que buscar beneficios. No hay relación de los trabajadores en el plano ideológica con el sindicato. El banco entrega más que las demandas hechas por los trabajadores: da bonos por rendimiento, por ejemplo.

Pero, opinan, los sindicatos ya no tienen las preocupaciones anteriores, no buscan ningún cambio en la organización de las empresas (la visión de los dirigentes sindicales es distinta).

Señala el entrevistado que la relación del sindicato con la empresa es muy buena. Su opinión es positiva, no ideologizada. Por otra parte, la existencia de un sindicato moderno, inclusivo, es también un factor positivo para los negocios, para el crecimiento de la empresa. Esta relación con el sindicato puede ser vista así, también, afirma.

La organización de la gestión que se ha esbozado, es más o menos igual para los tres bancos más antiguos del país: Banco de Chile, Santander y BCI.

V. La voz de la CUT, Central Unitaria de Trabajadores

La extensión de beneficios, una práctica muy frecuente, que debilita la organización de los trabajadores

El dirigente entrevistado evalúa la expansión de beneficios como una práctica muy generalizada, que “en muchas empresas se hace”. Pero –se apresura en agregar– “eso no significa que favorezca a los trabajadores de por sí, la verdad es que no lo hace”. Remarca en seguida, dos efectos negativos que resultan de la regulación establecida en el art. 346 del C del Trabajo, y que más adelante desarrolla:

- a) el primer efecto de la norma es que la organización sindical resulta atomizada, y
- b) el segundo, que opera, en realidad, como una traba, como un desestímulo para negociar colectivamente.

Lo que ocurre, prosigue ejemplificando, es que “el sindicato negocia por 100, y la empresa tiene 200 ó 250 trabajadores. La empresa le dice “no te puedo dar todo eso porque yo tengo que pensar en los 250”, y el sindicato replica “no, yo estoy pensando en los 100 que están sindicalizados”. Entonces, la empresa responde “yo extendiendo los beneficios y les descuento el 75% de la cuota sindical, por tanto ustedes ganan”. Pero a mí, dirigente, no me interesa que ese trabajador me pague una cuota, lo que me interesa es que ese trabajador esté afiliado”. “Que se le extiendan beneficios de la

negociación colectiva en que no participó, no es el procedimiento adecuado para lograrlo; puede operar al revés: más se aleja del sindicato”, completa.

El sindicato debe ser parte en la negociación colectiva, y los grupos negociadores ser eliminados

Esta es la opción que el dirigente entrevistado expresa y que la CUT está impulsando. Hoy día, “al poner en juego esta institución de la extensión de beneficios, junto al sindicato se despliega un juego de grupos negociadores. Y esto es lo que se debe cambiar, eliminándose a los grupos y conservando sólo al sindicato como el sujeto de negociación en las empresas. Hay que tener en cuenta, además, agrega, que muchas veces estos grupos negociadores son armados por las propias empresas y presionados a aceptar un contrato colectivo por el máximo de tiempo posible, que es cuatro años. El sindicato, en cambio, está siempre peleando porque sea a dos años, el mínimo en la ley, para ir acortando la brecha y mejorando las condiciones contractuales en la empresa.

La titularidad del sindicato

Es otro de los principios que están en la base de las reformas que la CUT está planteando hoy día, expresa el dirigente entrevistado. La “titularidad del sindicato significa que en una negociación colectiva, todo beneficio ganado es para los socios de ese sindicato; no para toda la empresa”, explica. Es una propuesta que debiera cambiar sustancialmente la actividad sindical y generar una nueva orientación a los trabajadores en su acción. Lo cierto es que destruye la esencia del art. 346 actual.

Sobre las posibilidades que existen hoy para lograr las modificaciones legales que se proponen, el dirigente entrevistado es optimista, “yo siento que sí, siento que hay voluntad política para eso. Ya empieza la discusión, que es de aquí a octubre”.

La perspectiva es, como se aprecia, elaborar e instalar nuevos criterios para la negociación colectiva. La primera directiva debe ordenar que, “quien quiere

el beneficio tiene que ser parte del sindicato”, norma que debiera ayudar a la sindicalización y a fortalecer que los sindicatos –que hoy se ven debilitados por el modelo de extensión de beneficios– logren la fuerza necesaria para negociar por sí mismos con la empresa, en igualdad de condiciones, por decirlo de algún modo”.

La debilidad de los convenios colectivos

De los instrumentos colectivos que la ley contempla, el que mejor resguarda los derechos de los trabajadores, es el contrato colectivo. Sin embargo, los convenios han sido siempre muy frecuentes para definir la relación laboral entre las partes, en el espacio que legalmente estos pueden concluir acuerdos.

“Por integrales que sean en cuanto a los contenidos, y por más formal que sea el procedimiento para establecerlos, brindan menos protección al trabajador que un contrato”. La extensión de beneficios que se hace según el art. 346 es una decisión del empleador, al cual la ley le da esta facultad. Pero últimamente se han firmado acuerdos con los trabajadores para hacer esta extensión: “Se trata de acuerdos no vinculantes”, según precisa el dirigente entrevistado. Son una mera declaración de intenciones y la empresa puede no cumplirlos. El problema es que estos cumplimiento de todo acuerdo va a depender finalmente de la fuerza del sindicato; lo fundamental es el peso de los trabajadores sindicalizados”. Es cierto que ahora se están acordando convenios más amplios, con la totalidad de los trabajadores de una empresa, incluso; pero la debilidad por la naturaleza jurídica del instrumento persiste.

Los convenios son, pues, acuerdos más débiles que un contrato. “Yo no estoy de acuerdo con los convenios, porque no son vinculantes, simplemente te amarran por fechas, pero al momento que la empresa tenga que aplicar ese convenio, no hay fuerza de ley que le obligue a cumplirla, porque el convenio es una mera declaración de voluntades. Entonces, por ejemplo, yo tengo la voluntad de que los trabajadores, desde fin de mes, ganen 50 mil pesos más. Llega fin de mes y los trabajadores no ganan 50 mil pesos más; entonces yo voy a reclamarle al

empleador, “oiga, pero nosotros firmamos un convenio, y usted nos dijo que a fin de mes ganábamos 50 mil pesos más”, “es que no he podido, tengo toda la voluntad, pero no puedo. Dejémoslo p’al próximo mes, ahí yo voy a cumplir”. Y te puede estar dilatando, sin cumplir en el cien por ciento de ese convenio, la totalidad. Y vamos a seguir en lo mismo.

Además de la firma de convenios, que aunque débiles algún resguardo entregan, los trabajadores están poniendo en juego otras estrategias orientadas a hacer generales algunos o todos los puntos de una negociación colectiva. Entre éstas, acercar las fechas de diferentes negociaciones colectivas cuando el colectivo de trabajadores se encuentra disperso en organizaciones distintas (que a veces son de la misma empresa). El objetivo obvio es contar con más fuerza en la negociación. Esta estrategia es más propia de las empresas en las que hay varios sindicatos.

El sindicato soporta el costo de la extensión de beneficios del art. 346

Es cierto que la recurrencia al art. 346 ha aumentado, pero, dice el entrevistado, “yo no lo veo en positivo porque es una herramienta que usa el empleador para no otorgar los beneficios que los sindicatos están negociando. Porque claro, el sindicato dice, por ejemplo: “de esos 200 millones de pesos que tienen ustedes de utilidades, los beneficios de la cuantificación del contrato colectivo, son 15 millones”. Y 15 millones de 200 no es nada, o está dentro de la norma, (porque tampoco estamos diciéndole “oiga, yo quiero 50/50, de los 200). Pero ¿qué va a decir el empleador? “No, pues, porque ustedes piden 15 millones, pero a mí en la realidad este contrato colectivo me cuesta 50 millones”, “¿por qué le cuesta 50 millones?”, “porque yo lo tengo que hacer extensivo a los demás trabajadores”. Entonces el sindicato le dice “mire, la verdad nosotros defendemos los derechos de todos los trabajadores, pero al momento de negociar, negociamos por nuestra gente, por la gente que sí se organizó y se unió al sindicato”. En otros términos, el sindicato soporta, de todas maneras, la demanda del conjunto de trabajadores en la empresa. Los empleadores les están trasladando este costo para actuar y evitarse problemas.

VI. La narración de los expertos: entrevista a abogado laboralista

Este capítulo expone el análisis que hace un abogado laboralista de larga trayectoria, sobre la norma que autoriza al empleador a extender beneficios del contrato colectivo a trabajadores que no participaron en la negociación colectiva que lo originó. Contenida en el artículo 346 del Código del Trabajo, como se ha reiterado, el entrevistado hace notar, en primer lugar, que se trata de una institución incluida en el “Plan Laboral”, desde el inicio de éste, en 1979. En aquel momento, los favorecidos con esta disposición, es decir los trabajadores a quienes se les extendía en todo o en parte el contrato colectivo ya afinado, debían pagar al sindicato que obtuvo tal contrato, el equivalente a dos cotizaciones sindicales por una sola vez, sin que se impusiera obligación con posterioridad.

Era, sin duda, una extraña norma que extendía los mejoramientos del contrato colectivo a trabajadores que habían estado totalmente ausentes de la demanda que a esos efectos había presentado el sindicato. El propósito era contener la afluencia de demandas para elevar las condiciones laborales, y debilitar esta línea de acción sindical. Es decir, contraer las demandas salariales y socavar la organización sindical.

Este pago, la cuota que la ley exigía a los trabajadores no sindicalizados que obtenían mejoramientos salariales por esta vía, fue modificada mucho después, con el objetivo de establecer algún equilibrio entre las obligaciones y retribuciones que los trabajadores tienen frente a su organización sindical. La modificación elevó el pago que deben hacer los no sindicalizados que han sido beneficiados por la

acción del sindicato a través de la negociación colectiva. Se entendió que era una medida para fortalecer la organización sindical.

Lo que expuso el profesional en esta entrevista fue su propia experiencia sobre la institución de la extensión de beneficios, en el ejercicio como abogado laboralista:

“Ahora, en este minuto, en concreto, tengo dos experiencias que estoy tramitando en empresas cuyo giro es la actividad informática. En los dos casos, las empresas son norteamericanas y, sostiene, tienen una actitud anti sindicato”.

En el primero, aclara, hay un solo sindicato en la empresa. En realidad, hay otro además, pero es de una filial, esto es “la misma empresa otro nombre”...Pero, aclara que, dentro de empresas AA, del Rut AA, hay un solo sindicato.

Las dificultades que debieron sortearse para la constitución de éste, fueron muchas, ya que se trata de una empresa conocida por su oposición a la organización sindical; son muy pocos los sindicatos que se han formado en empresas de esta transnacional, en el mundo. Pero en este caso, el sindicato se constituyó. Logrado este objetivo, se negociaron colectivamente las condiciones laborales y, apenas terminada esta negociación, la gerencia hizo extensivo el contrato completo a todos los trabajadores de la empresa.

Sin embargo, no le entregó al sindicato el aporte que estos trabajadores no afiliados deben hacer a esta organización en razón de haber sido beneficiados. Es una obligación del empleador, en verdad, hacer este descuento a los sueldos favorecidos por la extensión, y entregar estos montos al sindicato.

En realidad, el cumplimiento por parte de la empresa fue a medias ya que enteró sólo las cotizaciones correspondientes a 200 trabajadores, en circunstancias que estos alcanzan a más de mil en esta empresa.

Desde entonces, del año 2011, el sindicato empezó a decirle a la empresa “págume el aporte que me debe”. “No”, contesta la empresa, “no corresponde”, porque la ley tiene un requisito: para que el sindicato tenga derecho a cobrar el aporte, debe

tratarse de cargos similares. En este caso, por ejemplo, le extendió el contrato a un gerente y a vendedores, y no había ningún vendedor afiliado al sindicato cuando se negoció; los vendedores no eran socios entonces, o sea no hay cargo similar y no tiene por qué aportar. “200 no es lo que corresponde si el sindicato incluye a 800”.

“Bueno, un año y tanto majadereando y nunca hicieron la extensión, hasta que los demandamos”, señala el abogado entrevistado; “el año pasado los demandamos, y ahí llegaron y pagaron aportes por otros 200 y tanto trabajadores más, “ay, perdón, nos equivocamos, cometimos un error”, fue la explicación. Entonces le aportaron efectivamente al sindicato. Este monto lo pagó la empresa porque ya no se lo habían descontado a los trabajadores en su momento.

Entonces, lo subraya, como un ejemplo clarísimo de cómo la empresa intenta que el trabajador no pague, para que “no se tiente” porque, claro, “si tengo que pagar el 75% de la cuota, a lo mejor da lo mismo afiliarme o no, y en este caso no paga la cuota porque se la paga la empresa. Ése es el caso, que en este minuto está en los tribunales.

¿Cuál es el problema ahora?: que la empresa no le entrega información al sindicato, y entonces, éste no sabe cuántos trabajadores tiene la empresa en total, no sabe a quiénes despide, no sabe nada, y “cuando pedimos información, no la dan. Ahora recién estamos negociando, con motivo de esta demanda de prácticas antisindicales, ya que no pagar el aporte es una práctica antisindical, estamos negociando la entrega de información y tratando de mejorar un poco las relaciones, dar un giro. Ahí tienes un ejemplo”.

Otro caso: también de una empresa del rubro de informática:

Antes explico una situación particular: las empresas de este giro tienen contratos que les interesa conservar, con el fisco de Chile. Cuando las demandamos por prácticas antisindicales se urgen, se preocupan, porque si ganamos el juicio y las condenan, no pueden contratar con el fisco; *ChileCompra* no puede contratar con empresas que tengan condenas por juicios de tutelas o de prácticas antisindicales, o entre ellas.

En esta empresa ya se acordó un contrato colectivo, alcanzó a haber una huelga de varios días, como una semana. Lo que ocurrió, en este caso, es que de inmediato la empresa hace extensivos los beneficios a todos los trabajadores no afiliados, incluyendo hasta el bono de “término de negociación”. Entonces, los no sindicalizados cobran el bono, cobran todos los beneficios, y no sufren la pérdida de los días de huelga, que a los afiliados activos sí les descuentan.

La empresa trata que el trabajador no pague nada, para que “no se tiente con el sindicato”, porque si tiene que pagar 75% de la cuota sindical, bien puede decidirse afiliarse. Entonces, la cuota se la paga la empresa. Este es un caso que está en juicio, en este momento

Nosotros, concluye el experto, “siempre hemos planteado la necesidad de eliminar, de derogar la norma del art. 346, “porque” –continúa–, “el problema en Chile es que el grueso de trabajadores está en empresas medianas y pequeñas, que no tienen casi sindicatos o que éstos son muy chicos. Y, entonces, no tienen ningún poder negociador”.

Y añade que en las estadísticas de la Dirección del Trabajo, aparecen como diez mil sindicatos activos, y el promedio de sindicalización debe ser 30 a 40 personas. O sea, es un sindicato que no negocia o lo hace en una situación de desequilibrio que es casi imposible que logre buenos resultados...

Entonces de repente da pena ver gente que se van a huelga, pelean igual, pero tú sabes que no tienen muchas posibilidades porque no tienen poder, son sindicatos. Entonces, lo único que nosotros decimos que puede cambiar la situación, y que no está planteado por el gobierno actual, es cambiar el nivel de la negociación, volver a la negociación colectiva por ramas en la economía, o por sector.

“La normativa laboral en materia colectiva es la misma en Chile. Han existido modificaciones insignificantes, que no llevan a cambios en el sistema. Por eso es que en la OIT, cada dos años, a través de la Comisión de Expertos nos refriega: nuestras normas atentan contra los convenios de esta organización”.

VII. Consideraciones finales: los actores toman posiciones... distintas

La norma del art. 346 del Código del Trabajo entrega, como ha quedado en evidencia, un gran poder al empleador para definir las relaciones laborales en su empresa, al reconocerle atribuciones para modificar por sí solo el acuerdo que tiene más impacto en las condiciones de trabajo, el contrato colectivo⁹. Lo que la ley autoriza, en este caso, es una modificación que no opera sobre los contenidos, en las cláusulas mismas que fueron acordadas, pero sí en el alcance que este instrumento colectivo tiene, al incluir a trabajadores que no fueron protagonistas directos, que no participaron en el difícil proceso de elaborar el proyecto y disputar sus demandas. Afecta, pues, el ámbito de aplicación del contrato, y con ello impacta sustancialmente la configuración de las relaciones laborales en las empresas.

La norma contribuye, indudablemente, a profundizar el desequilibrio típico entre las partes de la relación laboral, toda vez que aumenta de manera desproporcionada la facultad de decisión del empleador. Específicamente, va dirigida a rebajar el poder del sindicato invalidando la acción sindical, y con ello la lógica de la constitución y fortalecimiento de la organización.

9

Más propiamente, “instrumento colectivo”.

En realidad, se vuelve la espalda a la concepción histórica del “*sistema de relaciones laborales...*, como un eje institucional relevante en las democracias más consolidadas ... que, en tal sentido, supone la existencia de actores sociales fuertes, constituidos y legitimados socialmente para establecer negociaciones, llegar a acuerdos y tratar los conflictos de intereses en un marco de diálogo –tripartito con los gobiernos o bipartitos entre sí– bajo el supuesto que la democracia es esencialmente un medio y un fin para la resolución política de las legítimas aspiraciones y diferencias de las fuerzas sociales... (Feres, 2008, citando a Espinosa, 2006).

La extensión de beneficios es una institución poco estudiada; la información válida que sobre su operatividad existe es reciente y cubre pocos años, si se considera el largo período de vigencia que la institución tiene. Fue introducida en el DL. 2.758 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que, según reza su texto, “... Establece normas sobre Negociación Colectiva...”¹⁰, habiendo sido promulgado el 29 de junio de 1979 por el gobierno militar.

Se sabe también que es alta la proporción de empleadores que extienden beneficios, según han revelado los datos obtenidos de una encuesta legitimada, como es la Encla. Bastante después de estar aplicándose, esta encuesta introdujo una pregunta sobre la extensión de beneficios que permite evaluar en qué medida la norma es efectivamente puesta en práctica; pero no mucho más.

También a través del accionar propio y rutinario de la Dirección del Trabajo, se ha acumulado un conocimiento empírico sobre la operatividad de esta norma; muchos son los funcionarios de distinto rango que conocen la extensión de beneficios, a partir de su quehacer profesional. Hay que tener presente que la mayor parte de la información que llega a la Dirección del Trabajo es relativa al

10 La letra del texto decía: *Después de la primera negociación que se celebre en cada empresa en conformidad a esta ley, y por una sola vez, los trabajadores que no estuvieran sindicalizados y que no hubieran participado en un grupo negociador, y a los cuales sin embargo el empleador les hiciese extensivos todos o algunos de los beneficios acordados en el contrato o convenio colectivo o en el fallo arbitral, según el caso, deberán cotizar también por única vez al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, una suma equivalente al monto de la cuota ordinaria sindical de dos meses (art. Transitorio N° 15 del DL. 2758).*

pago de la cuota sindical que deben entregar los beneficiados al sindicato. Esta es la situación que, en ocasiones, genera conflicto.

Aunque siempre ha sido evidente que la extensión de beneficios significa la entrega de un poder arbitrario al empleador, aumentando significativamente el desequilibrio de las relaciones laborales, la reconsideración de esta institución ha tardado mucho en hacerse. Pero, ha sido finalmente puesta sobre la mesa, en cuanto hay convicción de que el carácter excesivo de esta atribución que la ley entregó al empleador, debe ser modificado.

Es una demanda que la Central Unitaria de Trabajadores de Chile respalda, y que los dirigentes sindicales de base reclaman, según las expresiones recogidas en el marco de esta indagación.

Estos han sido los parámetros que han orientado la elaboración del presente documento, producto de una indagación empírica de corto tiempo, cuyos objetivos han sido: a) conocer en qué medida usan hoy los empleadores su facultad de extender beneficios de la negociación colectiva, y cómo están aplicando esta norma; b) conocer la evaluación que hacen los dirigentes sindicales de empresa, del efecto que la extensión de beneficios tiene en el movimiento sindical y en las relaciones laborales.

La extensión de beneficios, una actuación que la ley permite a los empleadores, ha sido una herramienta utilizada para premiar la docilidad de algunos trabajadores con cuya cooperación la empresa quiere contar. Y también en el sentido contrario, como castigo a conductas más díscolas, entre las cuales se cuenta la proximidad al sindicato. Sin embargo, hoy día, otro es el sentido que suele tener, según lo han señalado tanto los empleadores como los dirigentes sindicales entrevistados. Hoy es frecuente que los beneficios se extiendan sin diferenciaciones a todos los trabajadores, o al grueso de ellos, de manera que la acción aparece neutralizada.

Esta última estrategia parece estar sustituyendo la lógica de segmentación, que ha sido característica del régimen laboral actual, aun tratándose de trabajadores

de la misma empresa. La aplicación del art. 346 implicaría un cambio sustancial en la política de remuneraciones de las empresas, la que ahora tendería a homogeneizarse¹¹. La estrategia de la empresa de retail que se expone en el texto, va claramente en este sentido.

Por otra parte, los empleadores de grandes empresas muestran también cierta voluntad de desatender algunas limitaciones que la ley ha impuesto por largo tiempo (supuestamente en su beneficio), como es, por ejemplo, el requisito de tiempo de contratación que deben tener los trabajadores para participar en una negociación colectiva. A través de la extensión de beneficios el propio empleador decide pasar por sobre esta limitación. También es expresión de esta voluntad, “acordar” la extensión de beneficios con el sindicato –o con una organización de otro nivel– en circunstancias que legalmente la participación de la voluntad sindical no tiene valor alguno, en estos casos de extensión de beneficios, dado que ésta es una atribución del empleador.

¿Podría pensarse que los empleadores están mirando a un cambio más sustancial en las relaciones laborales, que hoy quieren impulsar, y empujar hacia un nuevo contexto del trabajo?

Sin embargo, no todo se mueve en igual sentido. Junto a estrategias de este tipo, muchos empleadores de pequeñas empresas conservan, en buena medida, la antigua concepción de propiedad absoluta de la empresa y, como consecuencia de ello, una fuerte subordinación del trabajo. No hay duda que vulneran la ley a través del maltrato a sus trabajadores y trabajadoras, como también a través de las maniobras que ponen en práctica para... ¡impedir que estos se afilien al sindicato!

Es muy interesante constatar cómo, para un sector de empleadores, el sindicato no es aceptable, sino una institución que no debe existir. Hay empresas que lo combaten desde que advierten la posibilidad de su constitución, poniendo en

11 A menos de que la segmentación y diversificación de las remuneraciones se buscara por otras vías.

evidencia cómo persisten ciertas concepciones claramente autoritarias de las relaciones laborales. Y según los relatos recogidos, se han mostrado eficientes para inhibir la “resistencia” que los trabajadores suelen oponer.

Las empresas más débiles

La información recogida muestra que hay un sector de empresas pequeñas, antiguas, cuyo giro suele ser algún tipo de producción industrial¹², con una gerencia que es frecuentemente muy autoritaria. Son empresas que rechazan, a veces muy tajantemente, la organización de sus trabajadores.

En algunos de estos casos, una vez conformado el sindicato, la extensión de la negociación colectiva ha abierto una cancha de fuertes disputas. El empresario extiende el instrumento colectivo que fue acordado, como oferta para atajar la sindicalización de los trabajadores que podrían ingresar al sindicato, y también para que renuncien los que ya están afiliados. En estos casos, los dirigentes sindicales temen por la subsistencia de la organización, toda vez que efectivamente, las renuncias de los afiliados empiezan a multiplicarse.

Está claro que la extensión de beneficios puede ser una herramienta patronal para obstaculizar la afiliación sindical, aunque no siempre se genera un conflicto tan evidente y público como algunos de los descritos en este texto. Pero es frecuente que los trabajadores favorecidos por la extensión de beneficios dejen de tener interés en el sindicato y se desafilien. Algunos de los dirigentes entrevistados dieron cuenta de estrategias específicas para hacer frente a esta desertión, que en ciertos casos es masiva. Entre ellas, hacer ver a los trabajadores que la labor del sindicato es mucho más amplia; que éste les presta utilidad en otros ámbitos importantes, como el de la educación, la información para entender las relaciones laborales en las empresas y para saber enfrentar a la parte patronal. Pero, no se

12 Las que en esta ocasión fueron revisadas. Seguramente hay también empresas de otros rubros con comportamiento autoritario.

muestran muy eficaces, y se aprecia que es urgente definir proyectos que plasmen las nuevas orientaciones de la acción sindical.

Un factor importante para los trabajadores, quizás el central para retirarse del sindicato, es el ahorro de la cuota sindical que ello significa¹³. Se conforma, así, un cuadro en el que, sin participar en la negociación colectiva, los trabajadores reciben los mejoramientos del contrato colectivo y rebajan la cotización que deben pagar al sindicato. El panorama ha alarmado a los dirigentes sindicales en varias de las empresas incluidas en este estudio.

En las empresas más fuertes

Hay otras modalidades, al parecer recientes, que ha adoptado, o que está adoptando, la extensión de beneficios. Los tres gerentes entrevistados, todos de grandes empresas, dieron cuenta de formatos específicos para hacerlo. Son diferentes en cada uno de estos tres casos, pero en todos está la decisión de uniformar las remuneraciones de manera general.

El **primero** de los gerentes recalzó que en su empresa (del sector industrial y de gran tamaño) hay un solo contrato colectivo en el que participan todos los trabajadores; y hay un solo sindicato. El contrato se extiende en su totalidad a los trabajadores que van ingresando a la empresa, un número que no es despreciable si se considera que la empresa tiene alta rotación y alto empleo.

En el **segundo** caso, del sector retail, se elaboró un documento conjunto (que las partes llamaron “protocolo”) entre la empresa y una federación sindical numerosa, en el cual acordaron que habrá extensión de beneficios, en las condiciones que allí se fijaron, a trabajadores que no habían participado en la negociación colectiva,

13 Como ya se señaló, los trabajadores favorecidos con la extensión de beneficios deben pagar al sindicato que negoció colectivamente una cuota equivalente al 75% de la que pagan sus socios.

a medida que estos vayan cumpliendo los requisitos que en el momento de la negociación colectiva les faltaban. E incluyó también a un segundo sector: los trabajadores que en adelante fueran entrando a la empresa.

En este formato, la extensión de beneficios tiene la peculiaridad de estar consignada en un acuerdo con la organización sindical, en circunstancias que dicha extensión es una facultad del empleador. Y, por otra parte, ha sido planificada para ir siendo replicada en las muchas empresas que este holding tiene a lo largo del país, a medida que se vayan realizando nuevas negociaciones colectivas.

Lo que en términos generales se aprecia es, pues, que los salarios y condiciones de trabajo se van uniformando; el contrato colectivo que en definitiva se aplica, ha sido acordado, en gran parte, con una organización sindical de segundo nivel. ¿Se podría decir que este acuerdo es producto de una negociación colectiva propiamente tal, desarrollada a través de un procedimiento que asegure la expresión de los trabajadores?

En el **tercer** caso, del sector bancario, no hay extensión de algunos beneficios del contrato colectivo a empleados determinados. El procedimiento implica que una vez terminada la negociación colectiva, el contrato acordado es aplicado, en su totalidad, a todos los trabajadores contratados por el banco. No hay extensión de beneficios, realmente; no se utiliza esta norma que admite y alienta la discriminación. El contrato es uno solo, pero es la voluntad del empleador y no el acuerdo, lo que decide la aplicación de la norma.

Esta modalidad de una acción patronal que extiende la negociación colectiva en su totalidad, apenas ésta ha concluido, pone en peligro al sindicato. Durante muchos años, el papel más importante de éste ha sido la negociación colectiva, que se ha presentado siempre como una lucha contra la patronal. La extensión de beneficios lo deja sin espacio y seguramente el efecto negativo sobre la afiliación se profundizará.

Pero, en el caso particular de la empresa que entregó esta información, el panorama en conjunto es más complejo: hay en la empresa un organismo de

bienestar que incluye muchos de los beneficios a que los trabajadores aspiran, especialmente en relación con la salud y la educación del propio trabajador y de sus familiares. Los beneficios son “excelentes”, en opinión de los gerentes entrevistados. Esta caja de bienestar alcanza a todos los trabajadores contratados por el banco. Obviamente que se trata de instituciones absolutamente distintas, pero el bienestar socorre de manera muy amplia, también a trabajadores que no han negociado colectivamente.

Sin embargo, en este banco la sindicalización es alta y la participación en la negociación colectiva también. Se trata pues de una situación en que la propia empresa proporciona a sus trabajadores beneficios importantes, al margen de la negociación colectiva, por lo que la extensión de algunos o todos los beneficios que contempla el contrato colectivo, puede tener una significación mucho menor.

La información muestra, entonces, que en las grandes empresas se viene generalizando la acción de extender beneficios a todos los trabajadores que no participaron en la negociación colectiva, sin selección alguna. Hoy día, es frecuente que el contrato colectivo suscrito se extienda en su totalidad, en todas sus cláusulas.

La norma del art. 346 no es utilizada sólo para premiar, para recompensar, para incentivar, discriminando en función de los objetivos que se quieran conseguir. Se sabe, desde que se inicia el proceso de negociar colectivamente, que el contrato acordado será para todos o para todos los de una categoría. Tanto es así, que el costo del contrato a firmar es calculado por la empresa sobre el total de la plantilla.

Esto significa que el estar sindicalizado no pone al trabajador en mejor pie, no da ventajas. La extensión de beneficios es una institución que uniformiza las condiciones de trabajo por la sola voluntad del empleador, como se ha repetido, pero las condiciones son las obtenidas en la negociación colectiva que la precedió; la ocasión de mejoramiento ya pasó. El peso mayor que va alcanzando la extensión de beneficios, significa solo nivelación de todos o muchos en ese nivel ya conquistado.

Ocurre que la generalización de la extensión de beneficios está restando participación de los trabajadores en la negociación colectiva propiamente tal, en circunstancias que ésta es la institución donde se puede disputar un mejor salario. La menor participación de trabajadores que quedan en espera de la extensión que posteriormente haga el empleador, debilita la negociación colectiva: menos participantes, menos fuerza para conseguir un mejor resultado en el salario y en las condiciones de trabajo.

Si bien la actuación de la parte empleadora puede inhibir la acción de algunos (o muchos) trabajadores de base, los dirigentes sindicales entrevistados han señalado una clara oposición a la norma del art. 346 del Código del Trabajo, que aquí se analiza. Sus críticas van en diferentes direcciones, pero la más reiterada es la merma en la afiliación al sindicato que la extensión de beneficios está provocando. Y expresan su alarma ante este nuevo peligro para la sindicalización.

Los dirigentes de más edad y experiencia, que han pertenecido al sindicato por muchos años, son los que más lamentan la pérdida del interés por afiliarse. El sindicato tiene, para ellos, un valor por sí mismo, no ligado necesariamente a la consecución inmediata de logros económicos. La preocupación por el sindicato se ha extendido, aunque quizás sea exagerado hablar de una revalorización de éste. Llama la atención la fuerza que algunos dirigentes ponen en esta defensa.

La propuesta que hace la organización central de los trabajadores, CUT, tiene como base recobrar la fuerza de la organización sindical. Todos los puntos señalados en la entrevista hecha a uno de sus principales dirigentes, se orientan al poder que debe reencontrar el sindicato. Insistió que en la política laboral debe ser muy clara la orientación a fortalecer el sindicato y en esta perspectiva plantea como un punto principal, *quitar al empleador el excesivo poder que radica en la facultad de extender beneficios de una negociación colectiva más allá de los trabajadores participantes en ésta. En segundo lugar la demanda consiste en asegurarse que la negociación colectiva tenga como parte de los trabajadores, a un sindicato.*

Las bases de su política se completan con los puntos que siguen, según señaló el mismo dirigente: a) *mantener los beneficios de una negociación colectiva como*

beneficio de los socios del sindicato que participó; b) el cuestionamiento a los convenios colectivos; c) la movilización del sindicato es base de la fuerza de la institucionalidad para negociar colectivamente.

Anexo

Metodología empleada: síntesis

El presente informe está sustentado en una investigación de carácter cualitativo, cuyo objetivo ha sido conocer el efecto de una norma legal específica, laboral, que viene suscitando la crítica del movimiento sindical, cuyo efecto en las relaciones laborales no había sido analizado sistemáticamente. Se trata, como se ha expresado ya, de la norma que autoriza al empleador a extender algunas o todas las cláusulas de un contrato colectivo, a trabajadores que no participaron en la negociación de este instrumento. Está regulada por el artículo 346 del Código del Trabajo de Chile. El objetivo de la indagación fue, en primer lugar, conocer la opinión que los actores, tanto empleadores como dirigentes sindicales, tienen de la institución de *extensión de beneficios*. En segundo lugar, conocer qué proceso concreto se desarrolla en cada empresa cuando efectivamente se extienden beneficios. Y en tercer término interesaba, además, saber, en qué medida la interpretación del art. 346 ha sufrido modificaciones.

Dado el escaso conocimiento que existe de la eficacia que tiene esta particular forma de extender la negociación colectiva, la investigación realizada fue exploratoria, y las técnicas utilizadas para recoger la información fueron de carácter cualitativo: básicamente la entrevista semiestructurada a los dos actores principales, empresarios y dirigentes sindicales de empresas en las que se habían

extendido beneficios, según información recogida por la Encuesta Encla del año 2011¹⁴.

Para este específico estudio, fueron seleccionadas solamente empresas de la Región Metropolitana, asegurando diversidad en la actividad productiva. En estas empresas, se entrevistó a los dirigentes del sindicato (a todos o a algunos). Y en segundo lugar, a empleadores que hubieren participado en la decisión o en la acción de extender beneficios al tenor del art. 346 del Código del Trabajo.

Las respuestas de los empleadores y dirigentes sindicales entrevistados no son, pues extrapolables a todos los dirigentes sindicales y empleadores de todas las empresas que extiendan beneficios.

Para ambos actores, la información fue recogida siguiendo una pauta semi estructurada de entrevista en profundidad. Esta flexibilidad de la pauta se explica por el carácter exploratorio del estudio; la pauta inicial debió ser modificada rápidamente, para ambos actores: en el caso de los dirigentes sindicales, su actuación, su actitud y su opinión fueron muy drásticamente contrarias a la aplicación del art. 346, al punto que en varios casos se había generado un clima de conflicto que no estaba previsto recoger en el proyecto de investigación.

Los empleadores entrevistados, por su parte, mostraban que estaban generando un cambio de mayor amplitud que el solo movimiento dirigido a igualar condiciones laborales. La norma se aplica, pero con cambios más extensos; transformada.

Fueron realizadas entrevistas a dirigentes de sindicatos de base de doce empresas, de diferentes sectores: industria textil (2), industria plástica (2), industria de cuero y calzado; del sector comercio (3), del ámbito financiero; de la salud, de la educación, de la minería. En algunos casos, el presidente del sindicato fue el entrevistado; en otros estuvo presente la directiva sindical completa.

Los gerentes entrevistados fueron tres, de tres empresas de diferente rubro: una del sector retail, otra del sector financiero y la tercera de una empresa del sector industrial. En dos casos concurren con un funcionario del mismo departamento, con cargo de jefatura del área de Recursos Humanos, pero de rango algo inferior.

Se recogió también la posición, como informante clave, de un dirigente de alto nivel de la Central Unitaria de Trabajadores.

Y fueron entrevistados, en calidad de expertos, dos abogados laboristas, de libre ejercicio de la profesión.

14 Se trata de la Encuesta Laboral que realiza el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo desde el año 1998. En las dos últimas aplicaciones, de 2008 y 2011, ha indagado sobre la extensión de beneficios.

Referencias bibliográficas

Abramo, Laís: *La necesidad de nuevas formas de regulación, en Trabajo y empresa entre dos siglos*, Sociedad Chilena de Sociología, Editorial Nueva Sociedad, Venezuela, 1999.

Antúnez, Ricardo: *Los sentidos del Trabajo*, Ediciones Herramienta, Taller de Estudios Laborales, Buenos Aires, 2005.

Araya, Eduardo, Diego Barría, Oscar Drouillas: *Sindicatos y políticas públicas en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile y Venezuela. Balance de una década (1996-2004)*, Santiago de Chile, Editorial Universitaria, 2009.

Baylos, Antonio: *Sindicalismo y Derecho sindical*, Editorial Bomarzo, España, 2006.

Castel, Robert: *Empleo, exclusión y las nuevas cuestiones sociales*, en *Desigualdad y globalización: cinco conferencias*, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Manantial, Buenos Aires, 2003.

Castel, Robert: *La inseguridad social ¿Qué es estar protegido?*, Editorial Manantial, Buenos Aires, 2004.

Castel, Robert: *El ascenso de las incertidumbres*, Fondo de Cultura Económica de Argentina S.A., Buenos Aires, 2010.

Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios: *Encla 2011. Informe de resultados. Séptima Encuesta Laboral*, Andros Impresores, Santiago, 2012.

Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios: *Encla 2008. Resultados de la sexta Encuesta Laboral*, Andros Impresores, Santiago, 2009.

Feres, M. Ester: *Gobiernos progresistas y movimiento sindical. La experiencia chilena*, Friedrich Ebert Stiftung, 2008.

Feres, M.Ester: *Los proyectos de reforma legal sobre la negociación colectiva: ¿esfuerzos azarosos y logros marginales o infructuosos?*, en *Negociación colectiva en Chile. La debilidad de un derecho imprescindible*, Dirección del Trabajo, Andros Impresores, 2009.

Fuentes, Carlos: Eficacia personal aplicativa a los contratos colectivos del trabajo en la legislación chilena: el efecto extensivo (s/f).

Gamonal, Sergio: El efecto extensivo del contrato colectivo. El efecto extensivo de los instrumentos colectivos, 2005. Disponible en <http://laboralchile.blogspot.com/2005/08/el-efecto-extensivo-del-contrato.html>

Gitahy, Leda y Adriana Marques de Cunha: *Redes y flexibilidad: reestructuración productiva y trabajo en la industria de línea blanca*, en *Trabajo y empresa entre dos siglos*, Sociedad Chilena de Sociología, Editorial Nueva Sociedad, Venezuela, 1999.

Leite, Marcia: *El trabajo y sus configuraciones. Las nuevas condiciones de trabajo discutidas a partir de conceptos y realidades*, en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, ALAST, 2009.

López, Diego: *La ineficacia del derecho a negociar colectivamente en Chile*, en *Negociación colectiva en Chile. La debilidad de un derecho imprescindible*, Dirección del Trabajo, Andros Impresores, 2009.

Marshall, Adriana: *Efectos Sociales y Económicos de la legislación del trabajo: debates y evidencias*, en *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (Enrique de la Garza Toledo), Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, México, 2000.

Montero, Cecilia y otros: *Presentación*, en *Trabajo y empresa entre dos siglos*, Sociedad Chilena de Sociología, Editorial Nueva Sociedad, Venezuela, 1999.

Rojas, Irene: *La experiencia histórica de la negociación colectiva en Chile*, en *Negociación colectiva en Chile. La debilidad de un derecho imprescindible*, Dirección del Trabajo, Andros Impresores, 2009.

Wormald, Guillermo: *De las pirámides a las redes*, en *Trabajo y empresa entre dos siglos*, Sociedad Chilena de Sociología, Editorial Nueva Sociedad, Venezuela, 1999.

