

DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTAMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 744 (176) 2017

Juridico

ORD.:

1011

MAT.:

1) No corresponde que aquellos trabajadores no sindicalizados, a quienes se les extendieron unilateralmente los beneficios de un contrato colectivo, continúen aportando el 75% de la cuota ordinaria sindical, una vez perdida la vigencia de aquel contrato, debido a la suscripción de uno nuevo, entre el sindicato y la empresa, en virtud del artículo 369 inciso 2° y siguientes del Código del Trabajo.

2) La entrega de los beneficios ofrecidos y no aceptados por el sindicato, durante un proceso de negociación colectiva, solo a los trabajadores no sindicalizados, bajo el argumento de impedir la migración de sus trabajadores a otros establecimientos de la zona, podría constituir un acto de discriminación en los términos de artículo 2° incisos 3° y 4° del Código del Trabajo. Sin embargo, su calificación es competencia de los tribunales de justicia. Además, su eventual realización, no constituye una extensión de beneficios, ya que los beneficios que se otorgarían a los trabajadores no sindicalizados, no se encuentran estipulados en ningún contrato colectivo vigente en la empresa.

3) En virtud de las modificaciones incorporadas al Código del Trabajo por la Ley N° 20.940, la facultad de extensión unilateral de beneficios, contemplada en el actual artículo 346 del precitado Código, solo podrá ser ejercida por el empleador, respecto de aquellos instrumentos colectivos celebrados bajo la actual legislación, es decir, con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940.

ANT.: 1) Correos electrónicos de fecha 09/02/2016, entre Inspección Provincial del Trabajo Maipo y Abogado de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Ord.N°149 de fecha 20.01.2017, de Director Regional del Trabajo Metropolitana Oriente.

3) Presentación de fecha 27.12.2016, de Jaime Rodríguez, Gerente General del Hospital Parroquial de San Bernardo.

SANTIAGO,

03 MAR 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : JAIME RODRIGUEZ QUEZADA
GERENTE GENERAL
HOSPITAL PARROQUIAL DE SAN BERNARDO
O'HIGGINS N° 04, SAN BERNARDO

Por medio del antecedente 2) el Director Regional del Trabajo Metropolitana Oriente, ha remitido a este Departamento, vuestra solicitud de pronunciamiento, según consta en el antecedente 3), a través del cual formula consultas relativas a la institución de la extensión de beneficios, bajo el imperio del actual Código del Trabajo y en virtud de las modificaciones incorporadas por la Ley N° 20.940, la cual entrará en plena vigencia a partir del 01.04.2017.

Según se indica en la solicitud antedicha, la empresa sostuvo recientemente un proceso de negociación con el sindicato, el cual finalizó por aplicación de la facultad del artículo 369, inciso 2° del Código del Trabajo.

Revisado el Sistema de Relaciones Laborales (SIRELA) de la Dirección del Trabajo, se constata que, el mencionado proceso de negociación colectiva N° 1313/2016/72 concluyó a través de un contrato colectivo, en virtud de lo establecido en el artículo 369 inciso 2° del Código del Trabajo.

En virtud de las circunstancias precitadas, la empresa solicitante formula las siguientes consultas:

a. En el escenario actual, en el cual el Sindicato se acogió a la facultad del artículo 369, inciso 2° del Código del Trabajo:

1. Respecto del aporte de la cuota de extensión: ¿Correspondería que los trabajadores no sindicalizados continúen aportando el 75% de la cuota sindical, en virtud de la extensión de beneficios realizada durante el periodo del contrato colectivo anterior, el cual término el 30 de noviembre de 2016?

2. Adecuación de los contratos de trabajo de los trabajadores no sindicalizados. ¿El empleador puede entregarle a los trabajadores no sindicalizados, los beneficios que los trabajadores sindicalizados rechazaron al hacer uso del artículo 369 inciso 2° del Código del Trabajo? Lo anterior, con el objeto de no perder competitividad y que no se vayan los trabajadores a otros establecimientos que, según expresa, pagan mejor que el solicitante.

En caso afirmativo, ¿Podría considerarse que la empresa ha efectuado una extensión de beneficios y, por lo tanto, debe descontar el 75% de la cuota sindical, al acordar con los trabajadores no sindicalizados la oferta realizada en los Buenos Oficios (la que consta en el acta), y que fuera rechazada por los trabajadores con posterioridad, o técnicamente se entiende que no existe "extensión de beneficios"?

b. Aporte de la cuota de extensión. Si, en el caso hipotético, se suscribiera un contrato colectivo bajo el imperio del actual Código del Trabajo, no modificado por la ley N° 20.940, ¿el empleador mantendría la facultad de extender unilateralmente los beneficios a los trabajadores no sindicalizados que ingresen a la empresa a partir del 1° de abril de 2017?

Al respecto, cúpleme informar a Ud., lo siguiente:

El artículo 346 inciso 1° del Código del Trabajo dispone:

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

Por su parte, el artículo 348 del Código del Ramo prescribe:

“Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos y a quienes se les apliquen sus normas de conformidad al artículo 346.

Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.”

Finalmente, el artículo 369 del mismo cuerpo legal, dispone en sus incisos 2º, 3º y 4º, que:

“La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses.

Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique, por escrito, su decisión al empleador.”

De este modo, respecto a la consulta del punto a.1., resulta necesario indicar que, el contrato colectivo entre el sindicato y su empleador, en virtud del artículo 369 inciso 2º del Código del Trabajo, se suscribió durante el proceso de negociación colectiva.

Lo anterior, resulta de importancia, si se considera que el artículo 348 del Código del Trabajo, regula los efectos de reemplazo y sustitución de los contratos colectivos respecto de los contratos individuales de aquellos trabajadores que concurrieron a la celebración del instrumento colectivo respectivo y de aquellos a quienes el empleador haya hecho extensivos los beneficios del mismo, en virtud del artículo 346 del mismo cuerpo legal.

De esta forma, a fin de otorgar respuesta a la consulta singularizada en el punto a.1., la doctrina de este servicio, contenida en Dictamen N° 2919/165 de 04.09.2002, ha sido clara en sostener, respecto de la aplicación de los incisos primero y segundo del precitado artículo 348, que:

“Ahora bien, el inciso segundo de la norma, en estudio, se refiere a la extinción del contrato colectivo y los efectos que ésta produce respecto del contrato individual de los trabajadores regidos por el mismo y a quienes el empleador les hizo extensivos los beneficios de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 346 del Código del Trabajo.

De acuerdo con el tenor literal de la norma, una vez extinguido el contrato colectivo, todos los derechos y obligaciones que se encuentran

contenidos en él pasan a formar parte integrante de los contratos individuales de los trabajadores regidos por los mismos, efecto que se produce de pleno derecho.

Sin embargo, no rige este principio de subsistencia en el contrato individual de las cláusulas relativas a beneficios u obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente ni aquellas estipulaciones de reajustabilidad de las remuneraciones y beneficios pactados en dinero.

De esta manera, es lícito sostener que aun cuando se hubiere extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas continúan rigiendo más allá de la fecha de vigencia establecida, atendido que subsisten en el contrato individual - con excepción de los casos indicados en el párrafo anterior - de los trabajadores que participaron en el proceso de negociación colectiva, en calidad de afiliados a la organización sindical respectiva o como adherentes a la misma como, asimismo, respecto de aquellos trabajadores a quienes el empleador hizo extensivos los beneficios del contrato pertinente.

Cabe señalar que debe entenderse que un instrumento colectivo se ha extinguido cuando el colectivo laboral que participó en su suscripción no negocia dentro de los plazos señalados en el inciso 1º del artículo 322 del Código del Trabajo o anticipa su proceso de negociación colectiva mediante una negociación de carácter voluntario.

Ahora bien, lo señalado anteriormente se mantendrá durante el tiempo en que el colectivo que negoció los beneficios, entendiéndose por tal, el grupo negociador o sindicato de trabajadores no se rija por un nuevo instrumento colectivo, puesto que, en este caso, una vez suscrito el nuevo instrumento debe aplicarse la regla contenida en el inciso 1º del artículo 348, del Código del Trabajo, ampliamente analizada en el cuerpo del presente Ordinario.

De lo anterior cabe concluir que en la especie, atendido que el colectivo laboral, esto es, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Instituto Forestal, ha suscrito un nuevo instrumento colectivo con su empleador, los beneficios contenidos en esta nueva convención pasarán a reemplazar, en lo pertinente, a los establecidos en los contratos individuales de los trabajadores involucrados. No ocurrirá lo mismo respecto de los trabajadores que actuaron en calidad de adherentes o a quienes se les extendieron los beneficios del contrato suscrito con anterioridad y que no participan del nuevo proceso, ya que éstos sólo mantendrán los beneficios pactados en sus contratos individuales, en espera que su empleador decida hacer uso de la facultad contenida en el artículo 346 del Código del Trabajo, es decir, les extienda nuevamente los beneficios contenidos en este nuevo instrumento colectivo."

Además, sobre el particular, la doctrina de este Servicio contemplada en Dictamen N° 3547/121 de 29.08.2003, ha sostenido que:

"De esta suerte, respecto de aquellos trabajadores que se retiraron del sindicato con posterioridad a la celebración del contrato colectivo y que han estado gozando de los beneficios que en su oportunidad obtuvo la organización respectiva, considerando que en la especie no es aplicable el inciso 2º del artículo 348 del Código del Trabajo, debe entenderse que, al no participar en el nuevo proceso de negociación, mantienen sólo los beneficios pactados en sus contratos individuales, en espera que su empleador decida hacer uso de la facultad contenida en el artículo 346 del Código del Trabajo, única forma de volver a gozar de los beneficios obtenidos en la última negociación colectiva.

La conclusión señalada en el párrafo anterior es producto de la aplicación del mismo trato jurídico a trabajadores que se desafilian de la organización sindical con posterioridad a la celebración del instrumento colectivo mediante el cual obtuvieron los beneficios incorporados a sus contratos individuales, como a los adherentes a un contrato colectivo o a quienes el empleador les ha hecho extensivos los beneficios, forma de interpretación de la ley frente a situaciones oscuras o no aclaradas puntualmente, del todo concordante con el espíritu general de la legislación y la equidad natural y jurídica,

ya que donde existe un mismo título o razón jurídica debe existir la misma disposición, conclusión o efectos.

Por consiguiente, los beneficios que reemplazan en lo pertinente los del contrato individual de un trabajador como consecuencia de un contrato colectivo celebrado en su calidad de socio de un sindicato y que, posteriormente, se desafilió de la organización, perderán su vigencia en el momento en que el colectivo laboral que le permitió gozar de ellos celebre con su empleador un nuevo instrumento colectivo conforme lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 322 del Código del Trabajo y quedará regido solo por su contrato individual en espera que su empleador decida hacer extensivos los beneficios de este nuevo instrumento o negocie de acuerdo con las normas comunes.

El efecto anterior también es aplicable en el caso que el colectivo laboral determine acogerse al artículo 369, inciso 2º, del Código del Trabajo, atendido que esta forma es una más de poner término a un proceso de negociación colectiva reglado.

De lo expuesto en los párrafos anteriores sólo cabe concluir que junto con la pérdida de vigencia de los beneficios termina la obligación de los trabajadores de continuar cotizando el 75% del valor de la cuota ordinaria en beneficio del sindicato que en su oportunidad les representó en el proceso de negociación colectiva."

De esta manera, es posible indicar que un instrumento colectivo se ha extinguido, en el caso que el colectivo laboral que participó en su suscripción no negocia dentro de los plazos señalados en el inciso 1º del artículo 322 del Código del Trabajo o anticipa su proceso de negociación colectiva mediante una negociación de carácter voluntario.

En virtud de lo anterior, es dable entonces concluir que, en el caso que un sindicato ejerza la facultad del artículo 369 inciso 2º del Código del Trabajo, durante un proceso de negociación colectiva iniciado dentro de los plazos del artículo 322 inciso 1º del Código del Trabajo, resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 348 inciso 1º, mas no lo dispuesto por el inciso 2º de la misma norma, por cuanto el anterior instrumento no se encuentra extinto.

De esta forma, el efecto que produce el anterior instrumento colectivo, respecto de los beneficiarios de la extensión de beneficios, es la de reemplazar las cláusulas de sus contratos individuales, durante la vigencia de dicho instrumento. Pero, si dicho instrumento deja de estar vigente, por la suscripción de un nuevo contrato, también dejarán de estarlo aquellas estipulaciones de reemplazo en los contratos individuales de los referidos beneficiarios.

Por consiguiente, respecto de aquellos trabajadores no sindicalizados, a los cuales el empleador les extendió los beneficios del instrumento colectivo anterior, en el caso de la suscripción de un nuevo contrato -en virtud de lo estipulado en el artículo 369 inciso 2º del Código del Trabajo-, no les corresponde continuar cotizando el 75% del valor de la cuota ordinaria a favor del sindicato, pues los beneficios que le daban origen a dicha obligación perdieron su vigencia, en el momento que el colectivo laboral que los negoció, celebró un nuevo instrumento colectivo, en los términos ya expresados.

Respecto de la consulta contenida en el punto b.1.), resulta necesario indicar, previamente, que no se han acompañado a la solicitud antecedentes suficientes respecto de los "beneficios que los trabajadores sindicalizados rechazaron al hacer uso del artículo 369 inciso 2º del Código del Trabajo.

Sin embargo, con el objetivo de dar respuesta a la pregunta formulada por Ud. en los siguientes términos: *¿El empleador puede entregarle a los trabajadores no sindicalizados, los beneficios que los trabajadores sindicalizados rechazaron al hacer uso del artículo 369 inciso 2º?*, resulta preciso indicar que nuestra normativa, constitucional como legal, reconoce expresamente el principio de la libre

contratación de las partes en materia laboral, como asimismo, los principios de igualdad ante la ley y de no discriminación.

De esta manera, el artículo 19 de la Constitución Política prescribe en sus numerales 2) y 16), incisos 1° a 3°, lo siguiente:

“La Constitución asegura a todas las personas:

2°. La igualdad ante la Ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley.”

“16°. La libertad de trabajo y su protección.

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa remuneración.

Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.”

Por su parte, el artículo 7 del Código del Trabajo dispone:

“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.”

Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 2°, en sus incisos 3° y 4°, dispone:

“Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

De esta forma, el empleador y sus trabajadores pueden negociar individualmente respecto de las estipulaciones de los contratos individuales de estos, de manera libre, teniendo como límite infranqueable, el respeto al derecho fundamental a la no discriminación, reconocido tanto constitucional como legalmente por nuestro ordenamiento jurídico.

Luego, a la luz de las normas precitadas, es menester analizar si es procedente jurídicamente, entregar solo a los trabajadores no sindicalizados ciertos beneficios, con el fin de no perder competitividad ni perder trabajadores -en virtud de la amenaza de que estos migren a otros establecimientos de la zona, que según Ud. refiere, “pagan mejor”-.

En este sentido, en virtud de la doctrina institucional contenida en Dictamen N° 3704/134 de 11.08.2004, *“en materia laboral cualquier diferenciación no basada en las calificaciones o competencias de la persona del trabajador resultan también discriminatorias, en tanto éstas constituyen la única causal de diferenciación lícita.”* A su vez, agrega que: *“En efecto, la aplicación de un mismo trato diferenciador (prima facie) lícito a todos los sujetos por igual puede redundar en desigualdades atendidas las características específicas de ciertos grupos; así por ejemplo, el supeditar el dominio de un idioma o un determinado nivel de enseñanza educacional como requisito para acceder a un cargo cuando dicha cualificación no resulte estrictamente necesaria para el mismo, afecta irremediablemente a los miembros de todos aquellos grupos sociales que están en una condición desmejorada para formarse en un idioma o que pertenezcan a una determinada nacionalidad o que no pudieron terminar sus estudios.*

Se trata pues, de conductas que siendo neutras (dirigidas o aplicadas de manera indiferenciada o con tratamientos razonablemente desiguales) en el

tratamiento formal de los distintos grupos o colectivos, en cuanto a su efectos introducen diferenciaciones discriminatorias, impacto adverso (adverse impact), según la conceptualización norteamericana; o que, pese a ser explícitas, por tratarse de diferenciaciones tan arraigadas se tornan invisibles, sistema discriminatorio (systemic discrimination), según la versión canadiense (Fernando Valdés Dal-Ré, op. cit., p. 116-117)."

Por consiguiente, en virtud de lo anteriormente indicado, la conducta por Ud. formulada podría encontrarse enmarcada dentro del concepto de acto de discriminación, en los términos del artículo 2° del Código del Trabajo, en razón de la sindicación (o su ausencia). Por otro lado, no es posible vislumbrar razonabilidad al criterio de diferenciación por Ud. esgrimido, pues tanto los trabajadores sindicalizados como los no sindicalizados podrían migrar a otros establecimientos en virtud de un mejor ofrecimiento remuneratorio.

Con todo, sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 292 del Código del Trabajo, es preciso indicar, que la realización de la conducta por Ud. señalada, en el caso de llevarse a cabo, podría ser enmarcada como una práctica antisindical, en virtud de lo dispuesto en el artículo 289 letra f) del mismo cuerpo legal, el cual prescribe:

"Artículo 289. Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten en contra de la libertad sindical.

Incorre especialmente en esta infracción:

f) El que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical."

Sin embargo, respecto de la determinación de si es jurídicamente procedente la conducta por Ud. indicada en su solicitud, es menester señalar que no compete a este Servicio realizar dicha calificación, en virtud del precitado artículo 292 inciso 3° del Código del Trabajo, pues esta Dirección debe inhibirse de emitir pronunciamientos de calificación de práctica antisindical, por corresponder a una materia cuyo conocimiento y resolución es de competencia de los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de las consideraciones expuestas en el cuerpo del presente informe.

Luego, dentro de este mismo punto, con el fin de responder a la pregunta de si *¿Podría considerarse que la empresa ha efectuado una extensión de beneficios y, por lo tanto debe descontar el 75% de la cuota sindical, al acordar con los trabajadores no sindicalizados la oferta realizada en los Buenos Oficios (la que consta en el acta), y que fuera rechazada por los trabajadores con posterioridad, o técnicamente se entiende que no existe "extensión de beneficios"?*, es menester señalar que la institución de la extensión de beneficios, bajo el imperio del actual Código del Trabajo, requiere que los beneficios extendidos se encuentren contemplados en un contrato colectivo que se encuentre vigente, según dispone el artículo 346 del Código del Trabajo.

Por consiguiente, si los beneficios que se pretenden otorgar a un grupo de trabajadores no sindicalizados no se encuentran contenidos en un contrato colectivo vigente, no constituye una extensión de beneficios, sino que otro tipo de acto realizado por el empleador, el cual se podría enmarcar dentro de los actos de discriminación, según lo indicado precedentemente.

Finalmente, en respuesta a la pregunta signada bajo la anterior letra b., el reciente Dictamen N° 303/001, señala:

"De esta forma, las extensiones de beneficios (unilaterales) respecto de instrumentos colectivos celebrados al amparo de la ley actualmente vigente, esto es, del artículo 346 del Código del Trabajo, tienen pleno efecto más allá de la entrada en vigencia de la Ley N°20.940 y hasta el término de vigencia de los mismos, dado que se trata de actos que, si bien no forman parte del instrumento colectivo suscrito con

anterioridad, sí es posible afirmar que se derivan del mismo, pues lo que se extiende son cláusulas del referido instrumento.

Con todo, a partir del 1º de abril de 2017, fecha de entrada en vigencia de la Ley N°20.940, el empleador no podrá ejercer la facultad de extensión de beneficios respecto de instrumentos colectivos celebrados bajo la antigua normativa y que se encuentren vigentes.”

En este mismo tenor y con el fin de aclarar lo indicado en el precitado dictamen, el Ordinario N° 578 de 02.02.2017, indicó:

“La primera situación, supone que, respecto de aquellas extensiones unilaterales de beneficios realizadas con anterioridad al 01.04.2017, se podrán seguir otorgando los beneficios, es decir, tendrá pleno efecto dicha extensión más allá de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, hasta el término del instrumento colectivo que se haya extendido unilateralmente, en la oportunidad antedicha.

Por el contrario, a contar del 01.04.2017 no se podrán realizar nuevas extensiones unilaterales de beneficios respecto de instrumentos colectivos celebrados bajo la antigua legislación, respecto de aquellos trabajadores a los cuales no se les extendió con anterioridad de la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 20.940.”

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

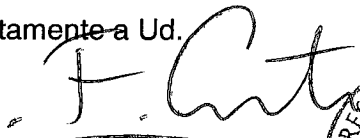
1. No corresponde que los trabajadores no sindicalizados, a quienes se les extendieron unilateralmente los beneficios de un contrato colectivo, continúen aportando el 75% de la cuota ordinaria sindical una vez perdida la vigencia de dicho contrato, en virtud de la suscripción de un nuevo contrato colectivo, entre el sindicato y la empresa, en virtud del artículo 369 inciso 2º del Código del Trabajo.


2. Si el empleador entregara los beneficios ofrecidos al sindicato durante un proceso de negociación colectiva, los cuales estos no aceptaron en su oportunidad, solo a los trabajadores no sindicalizados, bajo el argumento de impedir la migración de sus trabajadores a otros establecimientos de la zona, restringiendo, por consiguiente, su competitividad, a la luz de la doctrina institucional y de las normas legales y constitucionales precitadas, podría constituir un acto de discriminación en los términos del artículo 2º incisos 3º y 4º del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo que pudieren resolver, en definitiva, los tribunales de justicia.

En este mismo contexto, la eventual realización de dicha conducta no constituye una extensión de beneficios, en virtud de que los beneficios que se otorgarían a los trabajadores no sindicalizados no se encuentran estipulados en ningún contrato colectivo vigente en la empresa.

3. La facultad de extensión unilateral de beneficios, contemplada en el artículo 346 del Código del Trabajo, podrá ser ejercida por el empleador, respecto de aquellos instrumentos colectivos celebrados bajo la actual legislación, es decir, con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, y solo hasta el 31.03.2017.

Saluda atentamente a Ud.


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




Distribución:

- Jurídico/ Partes/ Control
- Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente.