



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 8431(1901)/2017

ORD. N° 5773

Judicial

✓

MAT.: 1. A partir del 01.04.2017, fecha de entrada en vigencia de la ley N°20.940, la aplicación de las cláusulas de un instrumento colectivo suscrito por una organización sindical, contemplada en el artículo 322 del Código del Trabajo, debe acordarse mediante un pacto celebrado por las partes de dicho instrumento y por tanto, atendido que en la especie, la organización sindical que obtuvo los beneficios fue disuelta por sentencia judicial, no resulta posible la celebración de dicho acuerdo, ni, por ende, la extensión por esa vía de los aludidos beneficios a los trabajadores por cuya situación se consulta.

2. La calificación de una conducta como constitutiva de práctica antisindical corresponde en forma exclusiva al juzgado de letras del trabajo competente, con arreglo al procedimiento de tutela laboral previsto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

- ANT.:** 1) Instrucciones, de 10.11.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Acta de comparecencia, de 26.09.2017, suscrita por don Jaime Robledo Z., jefe de Relaciones Laborales Inversiones Alsacia S.A.
3) Correo electrónico, de 21.09.2017, de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4) Presentación, de 29.08.2017, de Sr. 1.05.2017, de Jaime Robledo Z., jefe de Relaciones Laborales Inversiones Alsacia S.A.

SANTIAGO,

29 NOV 2017

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SEÑOR JAIME ROBLEDO ZULANTAY
JEFE DE RELACIONES LABORALES
INVERSIONES ALSACIA S.A.
jrobledo@alsaciaexpress.cl
AVENIDA SANTA CLARA N°555
HUECHURABA/

Mediante presentación citada en el antecedente 4), complementada en los términos consignados en acta citada en el antecedente 2), requiere un pronunciamiento de esta Dirección sobre el problema surgido a raíz de la disolución del Sindicato de Empresa de Mantenimiento N°1 Alsacia SIME, por sentencia judicial del 2° Juzgado del Trabajo de Santiago, causa RIT M-3015-2015, manteniéndose

vigente el contrato colectivo suscrito por dicha organización, por un período de 41 meses, contados a partir del 16 de septiembre de 2015.

Precisa que la situación particular que motiva su solicitud de pronunciamiento dice relación con la actual prohibición impuesta por la ley N°20.940, de extender unilateralmente los beneficios pactados en el aludido instrumento, a todos los trabajadores recién incorporados a la empresa para ejecutar funciones de mantenimiento, lo cual se llevó a cabo por el empleador hasta antes del 01.04.2017, fecha de entrada en vigencia de la citada ley.

Es así que, en atención a la disolución del sindicato en referencia, que impide la celebración de un pacto entre empleador y sindicato sobre aplicación de las cláusulas del instrumento colectivo suscrito por este último, a los trabajadores que se incorporen a la empresa para ejercer funciones de mantención y, por otra parte, a la improcedencia, a la luz de la normativa legal vigente, de extender unilateralmente los beneficios de dicho instrumento, consulta sobre la forma en que los aludidos trabajadores podrían acceder a los beneficios percibidos por todos los trabajadores de dicho estamento en la empresa, sea porque los negociaron en su oportunidad, representados por la organización sindical ya disuelta o porque se les extendieron las cláusulas del respectivo instrumento, con arreglo a lo previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, que regía hasta antes de la entrada en vigor de la ley en comento.

Precisa al respecto que si bien se celebraron pactos de extensión con las restantes organizaciones sindicales constituidas en la empresa, se trata, en este caso, de beneficios estipulados en los respectivos instrumentos por sindicatos conformados por conductores y por tanto, especialmente convenidos a favor de los socios que ejercen tales funciones. De esta forma, el interés de su representada, de seguir otorgando los beneficios en comento, obedece a que el instrumento que los contempla es el único que regula las condiciones laborales de los trabajadores que desempeñan las referidas funciones de mantenimiento, entre estos: mecánicos, eléctricos y carroceros. Lo anterior, naturalmente, dando estricto cumplimiento a la legislación que regula actualmente la materia.

Finalmente, indica que los trabajadores contratados a partir del 01.04.2017, han solicitado en reiteradas oportunidades a su representada, la extensión de los beneficios de que se trata y la empresa, por su parte, es consciente de la imposibilidad de acceder a ello. En otro orden de consideraciones, se plantea la duda acerca de los efectos que pudieren derivarse en caso de celebrarse con cada uno de los trabajadores de mantención en referencia, pactos individuales que contemplen similares condiciones a las del contrato colectivo; particularmente, el riesgo de una eventual denuncia por práctica antisindical que pueda deducirse en contra del empleador por alguna de las restantes organizaciones sindicales constituidas en la empresa.

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

Cabe hacer presente, en primer lugar, que en conformidad a lo sostenido por este Servicio en dictamen N°303/1, de 18.01.2017: *«...a partir del 1 de abril de 2017, fecha de entrada en vigencia de la ley N°20.940, el empleador no podrá ejercer la facultad de extensión de beneficios respecto de instrumentos colectivos celebrados bajo la antigua normativa y que se encuentren vigentes»*; ello porque, en este caso, se trata de una prerrogativa legal conferida al empleador por el derogado artículo 346 del Código del Trabajo, de decidir unilateralmente otorgar los beneficios de un contrato colectivo suscrito con un sindicato a trabajadores no sindicalizados, y que no fue prevista en los mismos términos por la ley 20.940.

En efecto, el inciso 2° del artículo 322 del Código del Trabajo, prevé:

Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

De la disposición legal antes transcrita se infiere que bajo el imperio de la citada ley N°20.940, la extensión de beneficios ha sido concebida como un acuerdo celebrado por las partes de un instrumento colectivo, destinado a aplicar las estipulaciones allí convenidas, a terceros que no participaron en la negociación respectiva.

Por su parte, a través del dictamen citado precedentemente, esta Dirección ha sostenido que la naturaleza jurídica de la extensión de beneficios prevista luego de la sustitución del Libro IV del Código del Trabajo, por la ley N°20.940, es la de un acto jurídico bilateral; por ende, para que las estipulaciones pactadas en un instrumento colectivo se apliquen a terceros, resulta necesario el consentimiento mutuo en tal sentido, de las partes que concurrieron a la celebración de dicho instrumento.

De este modo, dicho acuerdo de aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo difiere sustancialmente de la extensión de beneficios que contemplaba el artículo 346, vigente hasta la entrada en vigor de la ley en comento, la cual fue concebida como una facultad unilateral conferida al empleador y por tanto, sin sujeción a participación alguna del sindicato que había obtenido los beneficios.

Lo expuesto precedentemente autoriza a concluir que a partir de la fecha de entrada en vigencia de la ley N°20.940, la aplicación de las cláusulas de un instrumento colectivo suscrito por una organización sindical, contemplada en el artículo 322 del Código del Trabajo, debe acordarse mediante un pacto celebrado por las partes de dicho instrumento y por tanto, atendido que en la especie, la organización sindical que obtuvo los beneficios fue disuelta por sentencia judicial, no resulta posible la celebración de dicho acuerdo ni, por ende, la extensión por esa vía de los aludidos beneficios a los trabajadores de que se trata.

Consulta, igualmente, acerca de la procedencia de estimar que por la circunstancia de pactar individualmente con los trabajadores de mantención los beneficios en comento, el empleador podría incurrir en una conducta susceptible de ser calificada como práctica antisindical.

Sobre el particular es necesario tener presente que el Capítulo IX del Título I del Libro III, del Código del Trabajo, con las modificaciones introducidas por la citada ley N°20.940, contempla, en los artículos 289, 290 y 291, esencialmente, normas protectoras de la libertad sindical, disponiendo una serie de conductas que son consideradas prácticas antisindicales, descripción que tiene un carácter meramente enunciativo, en tanto, el citado artículo 289, en su inciso 1°, prescribe: «*Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:...*» y, por tanto, las conductas allí previstas no tienen el carácter de taxativas (la materia fue, por lo demás, ampliamente analizada por este Servicio, mediante dictamen N°999/27, de 02.03.2017, a propósito de las aludidas modificaciones introducidas por la citada ley al cuerpo normativo que sanciona las prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva).

Precisado lo anterior y en atención a la interrogante específica planteada sobre esta materia, cabe recurrir a la norma del citado artículo 289 del Código del Trabajo, cuya letra h) contempla algunas de las acciones que atentan contra la libertad sindical, en los siguientes términos:

Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 322 de este Código.

No constituye práctica antisindical el o los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador...

Al respecto, la jurisprudencia institucional, contenida en el citado dictamen N°999/27, sostiene que la práctica antisindical contemplada en el precepto recién transcrito fue incorporada por la ley N°20.940 con la finalidad de proteger la función y capacidad de negociación de la organización sindical al interior de la empresa, objetivo plenamente concordante, por lo demás, con la decisión normativa de derogar la norma del antiguo artículo 346 del Código del Trabajo, que confería al empleador la facultad unilateral de extender los beneficios de un instrumento colectivo, a que se ha hecho referencia precedentemente.

En relación a la norma del inciso final del artículo en referencia, el mismo pronunciamiento señala: *«...en el caso que el empleador y un trabajador lleguen a un acuerdo, de forma individual, sobre remuneraciones o sus incrementos, este no constituirá práctica antisindical mientras se funde en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador, reconociéndose, de esta manera, el principio de libre contratación de las partes de una relación individual de trabajo».*

Con todo, en respuesta a la interrogante formulada en relación a la posibilidad de que aquellos que se sientan afectados con un eventual pacto individual de los beneficios en referencia, denuncien tal acto, por estimar que es constitutivo de una práctica antisindical, cabe advertir que esta Dirección carece de facultades para pronunciarse sobre la materia. Ello en conformidad a lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 292 del mismo Código, según el cual:

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código.

De la disposición legal citada se colige, en lo pertinente, que la calificación de una conducta como constitutiva de práctica desleal o antisindical corresponde en forma exclusiva al tribunal del trabajo competente, con arreglo a las normas del procedimiento de tutela laboral previsto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

De lo anterior se infiere que esta Dirección no tiene competencia para pronunciarse al respecto, sin perjuicio de las atribuciones que al efecto le confiere el inciso 5° del artículo 292 y los cuatro últimos incisos del artículo 486 del citado Código, entre ellas, la de denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento, así como la facultad de hacerse parte en el juicio entablado por tal causa, debiendo acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente.

En estas circunstancias, a la luz de los preceptos legales citados, cúmpleme informar a Uds. que la calificación de una conducta como constitutiva de práctica antisindical corresponde en forma exclusiva al juzgado de letras del trabajo competente, con arreglo al procedimiento de tutela laboral previsto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas y jurisprudencia institucional invocada, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1. A partir del 01.04.2017, fecha de entrada en vigencia de la ley N°20.940, la aplicación de las cláusulas de un instrumento colectivo suscrito por una organización sindical, contemplada en el artículo 322 del Código del Trabajo, debe acordarse mediante un pacto celebrado por las partes de dicho instrumento y por tanto, atendido que en la especie, la organización sindical que obtuvo los beneficios fue disuelta por sentencia judicial, no resulta posible la celebración de dicho acuerdo, ni, por ende, la extensión por esa vía de los aludidos beneficios a los trabajadores por cuya situación se consulta.

2. La calificación de una conducta como constitutiva de práctica antisindical corresponde en forma exclusiva al juzgado de letras del trabajo competente, con arreglo al procedimiento de tutela laboral previsto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,

LORETO BARRERA PEDEMONTE
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



RGR/MPKC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control