

26

A P O R T E A L D E B A T E L A B O R A L

Una aproximación al artículo 346 del Código del Trabajo y a su aplicación



26

A P O R T E A L D E B A T E L A B O R A L

Una aproximación al artículo 346 del Código del Trabajo y a su aplicación

HELIA HENRIQUEZ RIQUELME, Socióloga
KATY ROMANIK FONCEA, Abogada
Agosto de 2013

Una aproximación al artículo 346 del Código del Trabajo y a su aplicación

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

Registro de Propiedad Intelectual: 233.103

JEFA DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

Andrea Fraga Yoli

Dirección del Trabajo
Agustinas 1253
Teléfono (56-2) 6749300
www.dt.gob.cl

EDICIÓN

María Eugenia Meza Basaure

IMPRESIÓN

Andros Impresores

Santiago de Chile, agosto de 2013
Impreso en Chile

INDICE

Presentación	4
Introducción	7
Objetivos	11
Metodología empleada	12
Concepciones que guían la investigación	14
<i>Redefinición del sistema de relaciones laborales</i>	15
<i>La empresa como campo de poderes</i>	17
Regulación de la figura de extensión de beneficios	21
Antecedentes legislativos	21
El objetivo de la norma	23
Excepcionalidad del artículo 346 del Código del Trabajo	25
Jurisprudencia y doctrina acerca del artículo 346 del Código del Trabajo	29
<i>La extensión de beneficios es una facultad del empleador</i>	30
<i>Aporte obligatorio al sindicato que negoció</i>	31
<i>Vigencia de la obligación</i>	32
<i>Requisitos de la obligación</i>	34
<i>Las obligaciones del empleador</i>	39
<i>Práctica antisindical</i>	40
La extensión de beneficios en números: lo que dice la Encla	43
Cuántas empresas extienden beneficios	45
A quiénes se les extienden beneficios	48
Análisis práctico de la extensión de beneficios	53
Su aplicación desde la perspectiva de los empleadores	53
Efectos de la extensión de beneficios en la organización sindical ...	55
El funcionamiento de la norma desde la perspectiva	60
de la Dirección del Trabajo	
<i>Bajo nivel de conflicto formal</i>	60
<i>La opinión de los funcionarios de la DT</i>	65
A modo de cierre	73
Referencias bibliográficas	79
Anexos	83

PRESENTACION

La Dirección del Trabajo, específicamente su Departamento de Relaciones Laborales, ha tenido permanente preocupación por actualizar el diagnóstico sobre las diferentes dinámicas que mueven a la organización sindical. La operatividad de las normas jurídicas que parecen fortalecerla y la de aquellas que podrían debilitarla, así como los comportamientos que causan uno u otro efecto, son objetivos de primera importancia para el servicio.

En el conjunto de este quehacer ha surgido una inquietud sobre la norma que autoriza extender beneficios de la negociación colectiva, y ella está en la base de esta investigación.

De acuerdo a la información que proporciona la Encuesta Laboral 2011 realizada por la Dirección del Trabajo, las condiciones laborales de los trabajadores en Chile son establecidas, principalmente, mediante negociaciones individuales, ya que ello ocurre en el 85,5% de las empresas. En los casos donde existe negociación colectiva, el empleador está facultado legalmente a extender los beneficios de los instrumentos colectivos acordados, a los trabajadores que no han participado en el proceso.

Es el artículo 346 del Código del Trabajo el que dispone dicha facultad y su establecimiento buscó, desde sus orígenes, beneficiar a más trabajadores en la empresa y, de este modo, avanzar hacia la equidad salarial y potenciar la institución del sindicato.

Se trata de una norma excepcional al no aplicar el principio del efecto relativo de los contratos y al exigir a los trabajadores beneficiados con la extensión la obligatoriedad del pago de un porcentaje de la cuota sindical a la organización que negoció y a la cual no pertenecen.

Al tratarse de una práctica cuyo análisis es frecuente por parte de la Dirección del Trabajo y puesto que una de las misiones de la institución es el orientar la correcta aplicación de la normativa, cobra importancia investigar esta figura. Por ello forma parte de los objetivos de este estudio el cómo opera la decisión del empleador de extender el instrumento colectivo a trabajadores de la empresa que no participaron en su negociación.

Las páginas que siguen recorrerán diversos aspectos teóricos y prácticos sobre el tema, ofreciendo un completo panorama sobre la aplicación del citado artículo 346 del Código del Trabajo, y entregando –en forma inédita– una aproximación cuantitativa al respecto. Esperamos que sean de utilidad para la labor de quienes tienen relación con estas materias.

María Cecilia Sánchez Toro

Abogada

Directora del Trabajo

INTRODUCCION

La negociación colectiva, establecida en el artículo 303 del Código del Trabajo, es una institución fundamental del sistema de relaciones laborales, ya que posibilita el intercambio entre las partes y legitima la demanda de los trabajadores permitiendo establecer, en conjunto y por un tiempo determinado, condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones.

El citado cuerpo normativo identifica distintos tipos de negociación colectiva, pudiendo ser clasificada en reglada, no reglada y semireglada¹. La primera corresponde a aquella efectuada con sujeción a todas y cada una de las normas de carácter procesal establecidas en el Libro IV del Código del Trabajo; da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones previstas en dicho cuerpo legal, resolviéndose mediante un contrato colectivo o un fallo arbitral.

El artículo 314 del Código del Trabajo, por su parte, define la negociación no reglada como aquella negociación directa que, en cualquier momento, se celebra entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, pero que no da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones del procedimiento reglado. Concluye con la suscripción de un convenio colectivo.

Por último, la semireglada debe observar en su procedimiento, las reglas procesales contenidas en el artículo 314 bis del Código del Trabajo: el grupo debe ser de ocho o más trabajadores, el empleador está obligado a dar respuesta dentro del plazo de 15 días, y la votación sobre la propuesta del empleador debe ser en secreto y ante un Inspector del Trabajo. En los casos de los sindicatos que agrupan a trabajadores agrícolas de temporada, deben ser aplicadas las normas de los artículos 314 bis A y 314 bis B del mismo cuerpo legal.

1 Ver página web de la Dirección del Trabajo: www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-propertyvalue-22080.html

De estas diversas modalidades de negociación colectiva admitidas por la legislación nacional pueden derivarse distintos tipos de instrumentos colectivos, a saber: contrato², convenio colectivo³ y fallo arbitral⁴.

La negociación reglada da origen a un contrato colectivo o un fallo arbitral, como ya fue dicho, en tanto la negociación no reglada como la semireglada generan un convenio colectivo que, en ambos casos y por expresa disposición del inciso 2º del artículo 314 bis C del código del ramo, una vez suscrito tiene los mismos efectos de un contrato colectivo.

Respecto de los efectos que producen, en general, según el artículo 348 del Código del Trabajo *“las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos y a quienes se les aplique sus normas de conformidad al artículo 346”*. Lo anterior está complementado por lo establecido respecto al tema tanto en el artículo 350 como en el 314 bis del mismo cuerpo legal.

Según la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo (DT), entre otros el Dictamen Ordinario N° 3295/251, de 20.07.1998, en general el contrato y el convenio colectivo producen los mismos efectos. De esta forma, la diferencia radica en el procedimiento por el cual se alcanza uno u otro instrumento.

2 Es una de las formas que puede adoptar el instrumento colectivo que se suscribe entre las partes al término de una *‘negociación colectiva reglada’*. En conformidad a lo dispuesto en el artículo 344 *“(...) es el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado”*.

3 De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 351 del Código del Trabajo, convenio colectivo *“es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento”*.

4 Corresponde a aquellos instrumentos colectivos originados en procesos de negociación colectiva y cuyas cláusulas no son acordadas por las partes sino determinadas por un árbitro. Las partes pueden someter la negociación colectiva a arbitraje en cualquier momento y, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 355 y 356 del Código del Trabajo, el arbitraje laboral puede ser voluntario u obligatorio, lo que sucede en aquellos casos en que estén prohibidos la huelga y el cierre temporal de la empresa, así como en aquellos en que sean reanudadas las faenas, según establece el artículo 385 del mismo cuerpo legal.

En esta materia destaca el hecho de que la ley entrega al empleador la opción de extender algunos efectos del instrumento colectivo, a más trabajadores de los que concurrieron al acuerdo inicial, facultad contemplada en el artículo 346 del Código del Trabajo, según el cual *“Los trabajadores a quienes el empleador les hubiere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquellos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hubiere se entenderá que opta por la organización más representativa (...)”*.

La figura contrasta con la rigidez de la regulación de la negociación colectiva.

Esta posibilidad de extensión de algunos –o todos– los beneficios acordados en un instrumento colectivo a trabajadores de la misma empresa fue incluida en la legislación laboral el año 1991, en el acápite correspondiente al contrato colectivo⁵, y sus antecedentes legislativos se remontan al Plan Laboral de 1979. La norma busca, por una parte, fortalecer a las organizaciones sindicales, otorgándoles autonomía e independencia por medio del mejoramiento de su situación financiera y, por la otra, ampliar el acceso a la negociación colectiva y a los beneficios que reporta.

A partir de su entrada en vigencia, comenzó un interesante debate sobre ella entre expertos, que se prolongó por varios años. Durante ese tiempo, la DT elaboró el grueso de la interpretación administrativa, especificando con claridad las principales dimensiones de esta institución.

Aunque la norma fue modificada en el año 2001, no fue alterada su naturaleza ni el objetivo central que persigue. Cambió la redacción de los incisos primero y segundo, y fueron introducidos dos incisos para asegurar el pago de la cuota sindical de aquellos trabajadores que no pertenecen al sindicato y que fueron beneficiados por la extensión de un instrumento colectivo.

5 Título III del Libro IV del Código del Trabajo.

El envío de la copia del contrato colectivo a la DT es el último trámite del proceso de negociación colectiva y su posterior aplicación corresponde a las decisiones al interior de cada empresa. Como, generalmente, la extensión no corresponde a un trámite de la negociación misma, sino a una actuación posterior a la suscripción y depósito del instrumento, no existen registros administrativos de las empresas que han extendido beneficios de un instrumento colectivo, lo cual dificulta conocer su aplicación efectiva. El servicio es informado solo cuando surgen diferencias entre las partes las que, como autoridad pública, debe resolver. Así, las actuaciones consignadas en instancias de la DT entregan antecedentes sobre situaciones controvertidas o poco claras para las partes, así como sobre aquellas que generan opiniones distintas y, a veces, conflictos al ser aplicada la norma.

De las situaciones conflictivas que derivan de la aplicación de la norma en estudio, los registros administrativos muestran que el número de denuncias interpuestas ante las Inspecciones del Trabajo es bajo. En efecto, del total de denuncias correspondientes al año 2010 apenas un 0,27% correspondió a presuntas infracciones a la disposición del artículo 346 del Código del Trabajo; esta proporción disminuyó en los años posteriores: durante 2011, dichas denuncias representaron un 0,18% del total ingresado, mientras que en 2012 alcanzaron solo un 0,15%.

Sin perjuicio de todo lo anterior, la profusa jurisprudencia administrativa existente sobre el tema hace vislumbrar que la extensión de beneficios sería una práctica existente en muchas empresas.

¿Por qué es relevante analizar cómo opera la extensión de beneficios? Porque corresponde a una norma cuyo objetivo es mejorar las condiciones laborales de los diversos grupos de trabajadores dentro de la empresa, y los empleadores ven que ello contribuye a la igualdad de las condiciones laborales.

¿Habría que entender que la extensión de beneficios nada tiene que ver con la negociación colectiva? ¿Que este proceso finalizó y la decisión del empleador analizada está fuera de la lógica del acuerdo y es una expresión de su potestad? En efecto, estamos frente a una facultad unilateral del empleador, permitida por ley, y en la que el

trabajador no es consultado, aún cuando la decisión le imponga la obligación de pagar cotizaciones en dinero a un sindicato al cual no está afiliado e, incluso, respecto del cual podría no compartir sus planteamientos.

Más allá de eso, esta disposición podría abrir paso a efectos no deseados, y así desvirtuar los fines buscados con ella como, por ejemplo, si esta actuación tiene como resultado el debilitamiento sindical. Son riesgos frente a los cuales la actuación de la parte empleadora es fundamental, toda vez que la extensión de beneficios es su atribución exclusiva.

Por esa misma razón, es necesario registrar cómo el empleador ejerce este derecho, y cómo ello impacta en el sistema de relaciones laborales en la empresa. El hecho de que la infracción a las obligaciones que estipula la norma para el empleador sea calificada como *'práctica antisindical'* sancionada de forma expresa⁶, y consecuentemente caracterizada como vulneración a un derecho fundamental, habla por sí mismo de la importancia de conocer estas conductas.

Estas dificultades –advertidas desde hace buen tiempo– son las que han motivado a efectuar un análisis cuantitativo acerca de la cobertura que poseería esta institución y a conocer empíricamente los comportamientos desplegados en las empresas, cuando la implementan.

OBJETIVOS

Los objetivos de este estudio son los siguientes:

- a) Determinar la cobertura de esta figura, para lo cual la investigación incluye datos macro de la aplicación de la norma: número de empresas en que opera y sus principales características.

6 La letra g) del artículo 289 del Código del Trabajo indica: *"El que aplique las estipulaciones de un contrato o convenio colectivo a los trabajadores a que se refiere el artículo 346, sin efectuar el descuento o la entrega al sindicato de lo descontado según dicha norma dispone."*

- b) Exponer su regulación jurídica, contextualizando la norma con la historia de su establecimiento y los dictámenes respectivos de la DT.
- c) Conocer la forma cómo opera la institución mediante el análisis cualitativo del comportamiento de los actores involucrados en la institución de extensión de beneficios. El foco está dirigido a los casos en que ha existido controversia y que fueran conocidos por las Inspecciones del Trabajo.

METODOLOGIA EMPLEADA

El estudio realizado reconoce distintas fuentes de información, tanto primarias como secundarias. Entre las primeras, la investigación recogió datos y opiniones de los funcionarios de la DT, quienes expusieron sus puntos de vista frente a esta figura y la comprensión que tienen del comportamiento de los actores involucrados. Diecisiete entrevistas individuales fueron desarrolladas con funcionarios de distintas oficinas de la Dirección del Trabajo, que tienen acceso y participación en los casos en que hay denuncias por incumplimiento de las normas que rigen la extensión de los instrumentos colectivos, y conocen la dinámica de estos comportamientos. Pertenecen a cinco inspecciones distintas, todas de la Región Metropolitana. Esta información fue analizada en la perspectiva de obtener las diferencias más que las tendencias globalizantes.

También fue utilizada información y opinión de actores relevantes –dirigentes sindicales y representantes de empleadores– de empresas escogidas entre aquellas que presentaban denuncias ante la DT. Fue obtenida mediante entrevistas sobre sus actuaciones y puntos de vista en relación con la extensión de beneficios en sus empresas. Fueron realizadas 14 entrevistas personales y, en menor medida, en grupo⁷, las que permitieron caracterizar comportamientos y relaciones sociales en la empresa. El objetivo, en todos los casos, fue conocer los términos del conflicto suscitado en sus lugares de trabajo.

7 Integrados por trabajadores o empleadores cuyo comportamiento y opinión interesaba captar.

El estudio recoge las opiniones de tres gerentes de Recursos Humanos correspondientes a igual número de empresas donde hubo extensión de beneficios; de ocho dirigentes sindicales de las mismas empresas, así como de tres dirigentes sindicales de otras firmas donde no fue posible –o fue descartado– entrevistar al gerente de Recursos Humanos. También fue entrevistado un dirigente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), quien dio a conocer su posición frente a la norma en análisis e informó la estrategia de la multisindical frente a la actuación de los sindicatos en las empresas con respecto a una norma tan discutida.

Asimismo, fueron realizadas entrevistas a expertos, para obtener una información ilustrada y más abstracta, y recoger matices finos de los comportamientos que interesan.

Todas ellas fueron analizadas para explorar cómo opera, en la práctica, la decisión del empleador de extender el instrumento colectivo a trabajadores de la empresa que no participaron en su negociación, utilizando técnicas cualitativas que no intentan obtener resultados generales para describir comportamientos que son disímiles, sino que buscan profundizar en las segmentaciones y matices que estas conductas muestran, para así conocerlas más cabalmente.

Tratándose de fuentes secundarias, para efectos de estudiar esta figura desde el punto de vista legal fue analizada la normativa que la regula, la historia de la ley y los dictámenes de la Dirección del Trabajo que la explican e interpretan. Otra fuente de información secundaria, en el mismo ámbito, fueron los trabajos que expresan elaboraciones doctrinales de algunos autores. Estos materiales fueron trabajados empleando la técnica del análisis documental y el enfoque de la dogmática jurídica, que relaciona las normas específicas que interesan con el sistema normativo general, a fin de interpretarlas en su dinámica de conjunto. Esta lógica fue complementada con la jurisprudencia judicial proveniente de los Tribunales Laborales.

El estudio también recurrió al análisis de información estadística generada en el procedimiento de denuncias, ante las Inspecciones del Trabajo, interpuestas por los/as afectados/as. La fuente fue el sistema de registros institucionales centralizado, y sus datos usados para cuantificar el tema investigado.

Luego, para el análisis de la cobertura de la institución de extensión de beneficios, fue empleada la información entregada por la Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo (Encla) en sus versiones 2008 y 2011. El dato es proporcionado por los empleadores que integran la muestra (o sus representantes) al responder el cuestionario que los interroga sobre diversas dimensiones del trabajo en sus empresas. En ambas versiones hubo una pregunta expresa sobre si habían extendido beneficios a trabajadores que no habían participado en la negociación colectiva.

Toda la recolección de información empírica fue orientada a reunir conocimiento sobre las formas cómo opera, en las empresas, la norma que suscita esta investigación, y también la opinión sobre la norma misma. El análisis documental ha compilado, en todas sus expresiones, la interpretación de que ha sido objeto este artículo.

CONCEPCIONES QUE GUIAN LA INVESTIGACION

El presente estudio analiza una actuación unilateral que el empleador, facultado por ley, lleva a cabo, generalmente, en forma posterior a la negociación colectiva.

Cabe señalar que es un valor de toda política laboral avanzar en la autorregulación de los actores y, por consiguiente, en la disminución de la regulación estatal; esta es una orientación que busca llegar a acuerdos en el ámbito laboral. Tal concepción ha impulsado, desde hace bastantes años, distintos formatos de encuentro que integran la dinámica de las relaciones laborales y buscan fortalecer y legitimar la actuación dirigida a la concertación entre trabajadores y empleadores para llegar a acuerdos que morigeren o eviten conflictos laborales en la empresa.

En ese sentido, indudablemente, la negociación colectiva es –por excelencia– el espacio para lograr los pactos más importantes entre trabajadores y empresas. En cualquier caso, su regulación es un tema que genera debate, especialmente a raíz de las modificaciones sustanciales que experimentó en el período de la reorganización

productiva⁸ y del nuevo peso que alcanzó el mercado laboral, a fines de los años 70 y en los 80. Con posterioridad, los cambios en Chile no han sido sustanciales. Y, si bien el tema ha sido y es objeto de discusión, hace falta más investigación empírica orientada a dar cuenta de la dinámica que las relaciones laborales experimentan en los hechos.

Para efectos de comprender esta facultad específica en el ámbito global de las relaciones laborales, el marco conceptual que guió esta investigación considera dos dimensiones: los cambios en las orientaciones legales que redefinieron el sistema de relaciones laborales y la empresa entendida como un campo de poderes.

REDEFINICION DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

Las instituciones colectivas –sindicato y negociación colectiva– operan en la empresa capitalista clásica, cuyos actores centrales son el empleador que contrata trabajo asalariado, por una parte y, por otra, los trabajadores organizados con capacidad para acordar de manera colectiva sus condiciones laborales. Esta organización de la producción, según un modelo presente en gran parte del mundo, ha provocado una permanente discusión sobre puntos clave, como la apropiación de la riqueza que crea, y la forma cómo incorpora y protege el trabajo que, por definición, es subordinado.

En este sentido, hasta los años 70, la protección al trabajo tuvo como principal punto de apoyo la construcción de colectivos, arquitectura que facilitó la consecución de este objetivo. Sobre el punto, dice el sociólogo francés Robert Castel: *“La consistencia de la condición salarial dependía de la inscripción de sus miembros en colectivos: colectivos de trabajadores con el peso de la gran industria; colectivos sindicales, que asumen los intereses homogéneos de grandes categorías socio profesionales; convenciones colectivas gracias a las cuales ya no es un trabajador aislado el que se contrata, sino que se apoya en logros que*

8 Es decir, aquel que involucra la transformación de la base socio-técnica de los procesos productivos, en sus niveles ya sea tecnológicos, organizacionales, de relaciones laborales, del perfil y de la cultura de trabajo. De la Garza, Enrique, *Modelos de producción y trabajo en México*, “en 40 años, 40 respuestas”. Fundación Friedrich Eber México, México D.F., 2009.

fueron negociados o impuestos en forma colectiva; regulaciones colectivas del derecho del trabajo y de la protección social; y coronando todo, el manejo del Estado social, que es la instancia del colectivo por excelencia” (Castel, 2009)^{9 10}.

Pero este tipo de relaciones laborales se quebró a fines de la misma década, cuando las normas legales del trabajo modificaron sustancialmente su rol y comenzaron a operar en sentido inverso a la lógica existente, desarmando los acuerdos colectivos y dispersando los tratos. Como fue indicado en su momento por Andrés Bilbao, Doctor español en Ciencias Políticas y Sociología, *“se ha producido la intensificación de los procesos que tienden a individualizar la negociación de las condiciones salariales. Este proceso se está desarrollando en dos líneas paralelas: una que rompe la estructura de la negociación colectiva y; otra que facilita las formas de negociación individualizada”* (Bilbao, 1999)¹¹.

La modificación de la legislación laboral, en los años 80, ocurrió en gran parte de los países de América Latina, con el propósito central de flexibilizar la relación laboral ante los nuevos parámetros de la economía desconcentrada y la exigencia de mercados en vertiginoso movimiento. Este ha sido un tema estudiado que contó con diagnósticos específicos para las distintas naciones, los que permitieron visualizar con claridad los efectos económicos y sociales de dichas reformas legales¹².

En la legislación chilena, las instituciones para la acción grupal de los trabajadores –especialmente el sindicato y la negociación colectiva– también recibieron un impacto: la regulación buscó,

9 Castel, Robert. *La inseguridad social ¿Qué es estar protegido?* Editorial Manantial. Buenos Aires, Argentina, 2004. Pág. 23.

10 El autor prosigue desarrollando este punto: *“En esta configuración es el colectivo el que protege. A lo largo del desarrollo del capitalismo industrial, se había producido una desindividualización progresiva de las relaciones de trabajo correspondientes a la promoción del ‘trabajo abstracto’; es decir, al conocimiento desde la significación colectiva del valor trabajo”*.

11 Bilbao, Andrés. *El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*. Los libros de la Catarata, Madrid, España, 1999. Págs. 14-17.

12 Adriana Marshall examina esta dinámica en varios países latinoamericanos en su artículo *Efectos sociales y económicos de la legislación del trabajo. Debates y evidencias*, en Enrique de la Garza (coordinador) *“Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo”* (2000). También ver el texto de Graciela Bensusán, *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco y la H. Cámara de Diputados, LIX Legislatura, México, 2006.

en ese momento, dispersarlos, facilitar su división, eliminar toda participación obligatoria y diversificar las opciones. En este mismo sentido, fueron desarrolladas prácticas en favor de quienes no participaban en las instancias colectivas, –según señala el abogado Diego López– como “ofrecer individualmente a los trabajadores mejoras sustantivas a los beneficios logrados por negociación colectiva, mediante modificación de los respectivos contratos individuales” (López, 2009)¹³. Y también extender beneficios de un contrato colectivo a quienes no lo negociaron.

LA EMPRESA COMO CAMPO DE PODERES

Retomando una distinción clásica, parece necesario considerar el espacio de cada empresa como el campo donde son planteadas las demandas, es posible establecer acuerdos y, donde el conflicto laboral se expresa directa y cotidianamente, en medio del tráfigo de los múltiples oficios y trabajos profesionales específicos. Es allí, en la efectiva y concreta realización del trabajo, donde el empleador –directamente o por medio de sus representantes– ejerce el mando con el poder que proviene de la propiedad; allí es donde se vive la subordinación que puede transformarse en contrapoder por parte de los trabajadores o se despliegan respuestas de acatamiento.

La subordinación del trabajador, producto de la naturaleza de la empresa capitalista, se acentuó enormemente durante la última etapa de liberalismo al ser fortificado el poder de dirección en manos del empleador. Las modificaciones que ha tenido la potestad de mando hasta la fecha no la han debilitado. En este sentido, Diego López indica que la “*facultad de dirección es excesiva en nuestro medio y la empresa aparece como un espacio autónomo de regulación, progresivamente liberado de las normas estatales y colectivas externas al fortalecido poder de dirección empresarial*” (López, 2004)¹⁴.

13 López, Diego. *La ineficacia del derecho a negociar colectivamente*, en “Negociación colectiva en Chile”. División de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2009. Págs. 48-71.

14 López, Diego. *Derecho, Trabajo y Empleo*. Editorial LOM. Santiago de Chile, 2004. Pág. 141.

Por ello, como señala Antonio Baylos, catedrático español en Derecho del Trabajo, las relaciones laborales “no [son] armónicas sino en conflicto permanente” (Baylos, 2006)¹⁵.

La organización del trabajo, las condiciones laborales, las modalidades del salario, el manejo de los tiempos de trabajo y del ritmo, y toda la interrelación existente expresa esta tensión entre trabajadores y empleadores. Este no es un campo de acuerdos colectivos. La experiencia de los trabajadores, recogida en sus opiniones ante las entrevistas realizadas para este estudio, es que cuando han querido hacer propuestas de organización del trabajo, los gerentes les recuerdan que –en su expresión– “en la empresa no hay *coadministración*”. Sin embargo, los temas que esperan abordar suelen ser de primera importancia para ellos: jornada laboral, remuneración, igualdad de género, control sobre el trabajo, salud ocupacional u otros similares.

Precisamente este conflicto es lo que el Derecho Laboral ha buscado regular instaurando normas que van en dos direcciones. Por una parte, prohibiendo que los contratos individuales fijen condiciones de trabajo por debajo de los estándares mínimos establecidos; y, por otra, impulsando la acción colectiva de los trabajadores a fin de equilibrar la relación entre las partes.

En este contexto, la lógica central de los trabajadores y de su organización no puede sino orientarse a nivelar la desigualdad económica y social. Para ello existen distintos instrumentos, siendo la negociación colectiva la herramienta fundamental, aunque hay también otras instancias de diálogo, algunas menos formales y otras exigidas por la ley (como, por ejemplo, en nuestro medio, los comités relacionados con salud laboral y capacitación), las que poseen objetivos muy acotados, de modo que no inciden en la disputa central.

Dentro de este esquema resalta la importancia de evaluar instituciones como la del artículo 346, que da atribuciones al empleador, en orden a extender beneficios de la negociación colectiva a trabajadores no participantes en el acuerdo. ¿Qué efecto tiene en el equilibrio de poder

15 Baylos Grau, Antonio. *Sindicalismo y Derecho Sindical*. Editorial Bomarzo. Madrid, España, 2006. Pág. 5.

que, en ese momento, hay entre las partes? ¿Qué situación nueva es la que se forma? Este es un movimiento que no está suficientemente claro para los expertos, y es también el punto central de la evaluación que hacen los actores en este estudio.

REGULACION DE LA FIGURA DE EXTENSION DE BENEFICIOS

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

La extensión de los beneficios de un instrumento colectivo a trabajadores que no participaron en el proceso de la negociación no es una institución reciente en la historia legislativa chilena y sus antecedentes datan de 1979.

En lo que interesa a esta investigación, el Plan Laboral de ese año incluía el Decreto Ley N° 2.758, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que estableció normas sobre negociación colectiva. Una de ellas permitía al empleador extender beneficios establecidos en instrumentos colectivos a trabajadores de la empresa que no hubieren sido parte de las negociaciones respectivas, aunque la contribución que estos debían realizar al sindicato era limitada a *“una suma equivalente al monto de la cuota ordinaria sindical de dos meses”*¹⁶.

En 1987, este decreto ley fue recogido, aunque con modificaciones, por la Ley N° 18.620, que contenía el Código del Trabajo, y la norma en estudio fue incorporada como artículo 10 transitorio, buscando regular la situación de aquellas empresas donde no hubiera habido negociación colectiva bajo el imperio de dicho decreto, y sí la hubiera durante la vigencia de este nuevo código laboral.

Al extender el empleador todos o algunos de los beneficios de un instrumento colectivo, surgió para los trabajadores favorecidos la obligación de cotizar por **una única vez**¹⁷ al sindicato que hubiera obtenido los beneficios¹⁸.

16 Artículo 15 del Decreto Ley N° 2.758, de 1979, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile.

17 Estas y todas las negritas del estudio son destacados de las autoras.

18 Fuentes, Carlos. *Eficacia personal aplicativa de los contratos colectivos de trabajo en la legislación chilena: El efecto extensivo*. S/f. Págs. 324 y 325. Disponible en www.bibliojuridica.org/libros/3/1090/18.pdf

Esta contribución dista mucho de la exigida hoy, de lo que es posible concluir que, con ese imperativo, la ley no perseguía uno de los objetivos actuales, que es dar autonomía económica a los sindicatos. Por todo lo anterior, y como señala el Doctor en Derecho y profesor de Derecho del Trabajo, Carlos Fuentes, este artículo 10 transitorio tenía una aplicación bastante restrictiva.

El antecedente más cercano de la norma actual está en el artículo 122 de la Ley Nº 19.069, de 1991, que establece normas sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva, el que –posteriormente– se transformaría en el artículo 346 del Código del Trabajo de 1994.

La citada ley aumentó, a un 75% de la cotización ordinaria mensual, el monto que deben entregar al sindicato negociador los trabajadores favorecidos por la extensión y, a su vez, dispuso que la obligación debe mantenerse por toda la vigencia del contrato colectivo. Cambia, de esta forma y drásticamente, la modesta contribución exigida por el decreto ley del Plan Laboral. Además, para configurar el imperativo de efectuar el aporte, la norma exige que los trabajadores beneficiados desempeñen los mismos cargos, o funciones similares, que quienes negociaron colectivamente.

Finalmente, el artículo fue objeto de una modificación, por medio de la Ley Nº 19.759, de 2001, reforma que la incorporó al Código del Trabajo como artículo 346, y de la manera que existe hasta hoy:

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

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

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

“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”.

EL OBJETIVO DE LA NORMA

Para determinar la finalidad buscada por el legislador al regular el efecto extensivo de los instrumentos colectivos del trabajo, es necesario revisar la *'historia fidedigna'* de la citada Ley N° 19.069, publicada en el diario oficial el 30 de julio de 1991 (Boletín N° 201-13)¹⁹.

El mensaje del Presidente de la República, que dio inicio a la tramitación del proyecto de ley, indica que esta iniciativa formaba parte de un cuerpo orgánico, conjuntamente con el proyecto sobre terminación del contrato de trabajo, que pretendió establecer una institucionalidad para impulsar una mayor equidad en las relaciones laborales y contribuir al desarrollo económico con justicia social.

Por su parte, el proyecto –separado en los libros *“De las organizaciones sindicales y del delegado del personal”* y *“De la negociación colectiva”*– buscó dar mejor cumplimiento a la garantía constitucional del derecho de asociación sindical, ya que la legislación sobre esta materia habría sido un obstáculo más que un incentivo para su ejercicio.

Las modificaciones tenían por objeto facilitar la formación de sindicatos y de organizaciones sindicales de grado superior, reafirmar el principio de libertad sindical –de afiliación, tanto positiva como negativa, esto es, la libertad de los trabajadores tanto para afiliarse a un sindicato como para no hacerlo–, y ampliar los objetivos y fines de estas organizaciones.

19 Disponible en:
http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-19069/1-01-ley_19069_tomo_1_portada_indice.pdf

Entre sus aspectos centrales destacaba, como una forma de garantizar que las organizaciones sindicales fueran autónomas, independientes y con un financiamiento adecuado, la contribución obligatoria al sindicato que hubiese negociado que deben realizar los trabajadores no sindicalizados –y que ocupen puestos iguales o similares en la empresa– a quienes les extiendan los beneficios del instrumento colectivo, así como la eliminación de los obstáculos que entraban la recaudación de las cuotas sindicales.

En materia de negociación colectiva, el proyecto consideró tres principios básicos: apoyar el progreso de las relaciones laborales, para lo cual el empleador y los trabajadores fueron considerados partes principales de la negociación, adoptando el Estado un rol únicamente subsidiario; garantizar que quienes intervinieran en el proceso de negociación puedan expresar su real influencia, en igualdad de condiciones; y reducir la duración del conflicto, sin afectar la capacidad negociadora de las partes.

La intención era que tanto los trabajadores favorecidos por el proceso de negociación colectiva, como aquellos a quienes les extendieron los beneficios del instrumento respectivo, retribuyeran el servicio prestado por el sindicato que negoció, por la vía de un aporte de carácter económico a esa organización.

El proyecto contempló igualmente una iniciativa –que no prosperó– la cual buscaba ampliar el acceso a la negociación colectiva, y a los beneficios que ella reporta, a personas incorporadas a la empresa con posterioridad a dicho proceso, y que se integraran a un sindicato o que, sin hacerlo, pidieran la extensión. Tampoco fue aprobada una norma que otorgaba al sindicato el poder de fijar el monto de la contribución, sin que pudiera exceder del valor de la cotización ordinaria. Tras varios cambios, y durante el Segundo Trámite Constitucional, la Cámara de Diputados fijó dicho porcentaje en 75%, elevando lo propuesto anteriormente y poniendo un porcentaje que permanece hasta hoy.

En 2001, esta norma fue reformada por la Ley N° 19.759 (Boletín N° 2626-13²⁰) cuyo proyecto, durante el Segundo Trámite Constitucional, recibió una indicación del Presidente de la República

20 Disponible en:
<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=190282&buscar=ley+19759>

que perseguía asegurar el pago de la cuota sindical de aquellos trabajadores beneficiados por la extensión de un instrumento colectivo, pero que no pertenecieran al sindicato. Este objetivo armoniza plenamente con las finalidades tenidas a la vista para establecer el artículo 122 de la Ley N° 19.069.

Todas estas modificaciones condujeron finalmente a la redacción del artículo 346 del Código del Trabajo actualmente vigente. Este análisis de la *'historia fidedigna'* del establecimiento de la norma indica que, en términos del citado Carlos Fuentes, del *"espíritu de la norma podemos inferir que se han pretendido lograr dos objetivos: a) fortalecer a los sindicatos, en virtud de la recepción de mayores ingresos aportados por trabajadores que no están sindicalizados, y b) otorgar relevancia a la negociación colectiva como instrumento de consecución de mejoras laborales para los trabajadores"* (Fuentes, s/f)²¹.

EXCEPCIONALIDAD DEL ARTICULO 346 DEL CODIGO DEL TRABAJO

Como ya ha sido dicho en este documento, esta norma es excepcional en nuestro ordenamiento jurídico, toda vez que escapa a ciertos principios que rigen los acuerdos de voluntad como fuente generadora de derechos y obligaciones.

Para analizarla en profundidad, es necesario partir desde el principio de la autonomía de la voluntad de las personas, que la legislación chilena –en su Código Civil– reconoce como fuente de las obligaciones de las partes que, ya sea personalmente o representadas, celebran contratos o convenciones: *"Las obligaciones nacen, ya del concurso real de las voluntades de dos o más personas, como los contratos o convenciones (...)"*. Define, a continuación, que *"contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas"*²².

21 Fuentes, C. *Op. cit.* Pág. 326.

22 Artículos 1437 y 1438 del Código Civil, respectivamente. El concepto señalado es criticado por los autores nacionales, por utilizar como sinónimos los términos *"convención"* y *"contrato"*, en circunstancias que la relación entre ellos es de género y especie, respectivamente; y por confundir el objeto de los contratos con el objeto de las obligaciones.

A su vez, en la legislación común los actos jurídicos afectan o benefician –en principio– solo a quienes los celebraron. En doctrina jurídica, esto recibe el nombre de *'principio del efecto relativo de los contratos o de la relatividad de su fuerza obligatoria'* y, como señala el académico Jorge López, significa: "(...) *que los contratos sólo generan derechos y obligaciones para las partes contratantes que concurren a su celebración, sin beneficiar ni perjudicar a los terceros. Para estos últimos los contratos ajenos son indiferentes (...)*". (López, 1998)²³.

Estos principios del Derecho Civil tienen aplicación en materia laboral, ya que los contratos de trabajo no pierden la calidad de tales, aunque tengan una regulación específica.

En el contrato de trabajo, el principio de la autonomía de la voluntad es observado en el hecho de que las partes de una relación laboral pueden pactar derechos, obligaciones y demás condiciones que estimen pertinentes, con la limitación de no vulnerar los derechos irrenunciables establecidos en favor de los trabajadores. Es decir, respetando los mínimos que fija la ley. Dicho de otra manera, *"cualesquiera que sean las estipulaciones que deseen pactar las partes, pueden estamparlas en el contrato, menos aquellas que importen renuncia por parte del trabajador de los derechos que le otorgan las leyes sociales"*²⁴.

Por su parte, el Código del Trabajo recoge el principio del efecto relativo de los contratos o de la relatividad de la fuerza obligatoria. Dado que los contratos son aplicables, en principio, solo a quienes los celebraron, el artículo 10 –sobre contratos individuales– exige la individualización de las partes que lo suscriben, del mismo modo que el artículo 345 establece que el contrato colectivo debe contener, como mención expresa, la determinación precisa de las partes a quienes afecte.

El principio admite excepciones, las que se producen cuando un determinado contrato obliga a quienes no formaron parte del

23 López, Jorge. *Los contratos. Parte general* (2ª edición). Editorial Jurídica. Santiago: de Chile, 1998. Pág. 337.

24 Humeres Magnan, Héctor y Humeres Nogueira Héctor. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Editorial Jurídica. Decimoquinta edición. Santiago de Chile, 1997. Pág. 113.

acuerdo original, ya sea generando derechos en favor de ellos o imponiéndoles obligaciones. Una de estas excepciones está consignada en la norma que analiza este estudio y que instituye el llamado *“efecto extensivo de los instrumentos colectivos del trabajo”*, definido por Carlos Fuentes como *“la facultad que la ley asigna al empleador para extender los beneficios estipulados en un instrumento colectivo a trabajadores que no hayan participado en la negociación, en la forma y con los requisitos señalados legalmente”* (Fuentes, s/f)²⁵.

La norma en cuestión es doblemente excepcional en la legislación chilena, al modificar el principio de la relatividad de la fuerza obligatoria de los contratos y, a la par, habilitar a una sola de las partes del contrato –en este caso, el empleador– para modificar unilateralmente las condiciones de un contrato de trabajo²⁶, y extender a terceros no involucrados –y cuya voluntad, al menos en teoría, no es consultada– los beneficios de un instrumento colectivo.

No es fácil entender la coherencia de la norma del artículo 346, con la concepción general de negociación colectiva inscrita en el Código del Trabajo, que muestra una particular preocupación porque la voluntad del trabajador sea expresada lo más libremente posible. Para asegurar este valor, facilita y promueve los acuerdos en grupos de trabajadores.

Desde ese punto de vista, el artículo 346 difiere de la preocupación por asegurar la expresión genuina de la voluntad de los trabajadores, toda vez que el empleador les impone a quienes no negociaron regulaciones de un acuerdo en el que no participaron.

Hay que tener en cuenta que, si bien son extendidos uno o más beneficios a determinados trabajadores, lo que suma a sus patrimonios, al mismo tiempo se les fija un gravamen, al ordenar la ley que –en determinados casos– los beneficiados paguen una

25 Fuentes, C. *s/f Op. cit.* Págs. 322 y 323.

26 Cabe precisar que la facultad establecida por el artículo 346 del Código del Trabajo no es la única disposición de carácter excepcional que habilita al empleador a modificar unilateralmente el contrato, pudiendo citarse el artículo 12 del mismo cuerpo legal que contempla la figura del *ius variandi*, esto es que el empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios, el lugar en que deban prestarse o bien alterar la distribución de la jornada de trabajo.

cotización al sindicato. En el fondo es una imposición, la cual el trabajador no puede rechazar ni discutir²⁷.

Tampoco se trata de una negociación para modificar el contrato individual de trabajo porque, en tal caso también –teóricamente, al menos– sería necesario que concurriera la voluntad del dependiente.

Cabe destacar que siendo una figura excepcional, al modificar los efectos generales de los contratos, tiene una regulación legal en un único artículo del Código del Trabajo, con muy pocas referencias adicionales que él mismo hace al respecto en su articulado. Como señala Fuentes: *“Llama la atención que una figura jurídica tan especial y que rompe absolutamente con la bilateralidad del contrato, no haya sido íntegra, principal y adecuadamente formulada por la ley, procediendo tan sólo a mencionarla, mientras el lugar central de la disposición lo ocupa la obligación de cotizar”* (Fuentes, s/f)²⁸.

Entre las demás normas del Código del Trabajo referidas a esta figura, es posible mencionar el artículo 322, que regula la oportunidad para presentar el proyecto de contrato colectivo: *“Los trabajadores que ingresen a la empresa donde hubiere contrato colectivo vigente y que tengan derecho a negociar colectivamente, podrán presentar un proyecto de contrato después de transcurridos seis meses desde la fecha de su ingreso, a menos que el empleador les hubiere extendido, en su totalidad, las estipulaciones del contrato colectivo respectivo (...).*

“Los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquellos a los que, habiendo ingresado a la empresa con posterioridad a su celebración, el empleador les hubiere extendido en su totalidad el contrato respectivo, podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo (...) salvo acuerdo de las partes de negociar antes de esa oportunidad, entendiéndose que lo hay cuando el empleador dé respuesta al proyecto respectivo (...).”

27 Al respecto, el abogado laboralista Diego López hace notar que *“(...) existe el derecho del empleador a extender beneficios colectivamente pactados a otros trabajadores ¡sin siquiera consultarles!, para eliminar la posibilidad de enfrentar nuevas negociaciones”* López, D., 2009. *Op. cit.*

28 Fuentes, C. *Op. cit.* Pág. 334.

En este caso particular, el legislador establece la extensión de los beneficios como uno de los requisitos para excluir a ciertos trabajadores de la posibilidad de presentar proyectos de contratos colectivos por un tiempo determinado: trabajadores que ingresen a la empresa donde hubiera contrato colectivo vigente, que tengan derecho a negociar colectivamente y que el empleador les hubiere extendido la totalidad de las estipulaciones del contrato colectivo.

Sin perjuicio de lo anterior, si son cumplidos los presupuestos de la citada norma, la limitación para negociar que produciría la extensión de beneficios no es absoluta, por cuanto las partes siempre pueden negociar de común acuerdo antes del plazo que indica el artículo 322, entendiéndose que lo hay cuando el empleador dé respuesta al proyecto respectivo.

Otra remisión al artículo en estudio aparece en el artículo 289 del Código del Trabajo, relativo a las prácticas antisindicales del empleador, cuya letra g) dispone que incurrirá en esa figura quien *“aplique las estipulaciones de un contrato o convenio colectivo a los trabajadores a que se refiere el artículo 346, sin efectuar el descuento o la entrega al sindicato de lo descontado según dicha norma dispone”*²⁹.

JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA ACERCA DEL ARTICULO 346 DEL CODIGO DEL TRABAJO

Ante la escueta regulación y las interrogantes que surgen frente a su aplicación, esta norma ha debido ser interpretada por la Dirección del Trabajo –tanto en su texto original como en el vigente– razón por la que resulta útil, para comprender a cabalidad sus alcances, analizar esta jurisprudencia administrativa³⁰.

Con el fin de sistematizar este estudio, será analizada la facultad de extender los beneficios de los instrumentos colectivos atendiendo

29 Esa norma será analizada más adelante en este estudio.

30 Los criterios jurisprudenciales recogidos en este trabajo están vigentes a la fecha de cierre de esta publicación. Aunque algunos de los dictámenes citados fueron elaborados a partir de la redacción vigente durante la década de los 90 del siglo recién pasado, distinta de la actual, su inclusión responde a la claridad con que ellos exponen cada temática en particular.

al sujeto que puede determinarla –el empleador– y a los efectos que produce.

LA EXTENSION DE BENEFICIOS ES UNA FACULTAD DEL EMPLEADOR

En sus orígenes, esta institución no fue concebida como una facultad exclusiva y discrecional de la parte empleadora, ya que un artículo del proyecto original presentado al Parlamento, y que se transformó en la Ley N° 19.069 de 1991, establecía la facultad de los trabajadores para exigir a su empleador la extensión del contrato colectivo que correspondiera a sus funciones, en caso de no estar sindicalizado, a lo que este no podría negarse. Sin embargo, finalmente **no fue aprobada, entregando el poder de extender los beneficios de la negociación colectiva, ya sea todos o en parte, solo al empleador.**

Así se infiere de la redacción del artículo 346, que entrega la facultad unilateral a la parte empleadora: *“Los trabajadores a quienes el empleador les hiciera extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo...”* la que el mismo Código del Trabajo reitera en su artículo 322, al regular la oportunidad en que pueden ser presentados los proyectos de contrato colectivos para iniciar una negociación: *“Los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquellos a los que, habiendo ingresado a la empresa con posterioridad a su celebración, el empleador les hubiere extendido en su totalidad el contrato respectivo, podrán presentar proyectos de contrato colectivo...”*.

También la DT lo ha entendido así, al señalar que *“es el empleador, por propia iniciativa, quien debe optar, de acuerdo a la ley, por decidir hacer aplicables o extender los beneficios de un instrumento colectivo negociado con un sindicato a trabajadores que no concurrieron a ellos (...)*.

“En efecto, el texto expreso de la ley se remite exclusivamente al empleador como el sujeto que extiende los beneficios, para que opere el aporte obligatorio sindical por parte de los trabajadores beneficiados, reunidos los demás requisitos que señala la norma”³¹.

31 Dictamen Ordinario N° 1019/91, de 17.03.2000. Dirección del Trabajo, Chile.

El Servicio no solo ha reconocido que se trata de una facultad discrecional del empleador, sino también ha concluido que los trabajadores no tienen atribuciones legales para exigir la aplicación de determinados beneficios de un instrumento colectivo ni pueden elegir, en caso de que exista más de un instrumento colectivo vigente en la empresa, cuál de ellos se les podría extender³².

En concordancia con el criterio indicado, la jurisprudencia administrativa ha precisado aún más el alcance de esta facultad, al señalar que dentro del ámbito de competencia que la ley le otorga al empleador es también su atribución decidir qué estipulaciones del instrumento colectivo extender y cuáles no. El fundamento de esta conclusión es el aforismo jurídico que postula que *“quien puede lo más, puede lo menos”*: si el empleador puede hacer extensivas todas las cláusulas del respectivo instrumento, con mayor razón puede extender solo algunos de los beneficios³³.

En suma, corresponde al empleador determinar si extiende o no los beneficios de un instrumento colectivo y, en caso de que decida hacerlo, también es su prerrogativa establecer quiénes serán los trabajadores beneficiados y cuáles serán las cláusulas que en definitiva aplicará. En caso de existir más de un instrumento colectivo vigente en la empresa, también le corresponde determinar cuál de dichos instrumentos extenderá.

APORTE OBLIGATORIO AL SINDICATO QUE NEGOCIO

El contenido de esta obligación está desarrollado principalmente en el inciso primero del artículo 346³⁴ y ha sido considerado por la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo como un derecho laboral establecido en favor del sindicato y, por lo tanto, irrenunciable, de

32 Dictamen Ordinario Nº 3727/274, de 05.09.2000. Dirección del Trabajo, Chile.

33 Dictamen Ordinario Nº 5403/372, de 26.12.2000. Dirección del Trabajo, Chile.

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

acuerdo a lo dispuesto en el artículo 5° del Código del Trabajo, inciso segundo: los *“derechos laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”*.

En consecuencia, un sindicato no podrá convenir con el empleador que, en caso de extender los beneficios del instrumento respectivo, los trabajadores beneficiados no estarán obligados a realizar el aporte respectivo. Un pacto en tal sentido sería nulo³⁵.

De la lectura del precepto estudiado salta a la vista que es un imperativo establecido para la parte trabajadora. En efecto, si el empleador extendió los beneficios de un instrumento colectivo del trabajo, son los dependientes quienes –en caso de cumplirse los requisitos legales³⁶– deberán contribuir al sindicato con una parte de la cuota sindical respectiva.

El objeto de la obligación, según se desprende del texto de la norma, consiste en pagar una suma de dinero equivalente al 75% de la cotización mensual ordinaria, al sindicato que hubiera obtenido los beneficios extendidos al trabajador.

La jurisprudencia de la Dirección del Trabajo explica sobre qué monto debe ser calculada: *“Toda vez que (...) la obligación de contribuir a los gastos aludidos precedentemente nace en el momento en que se inicia la negociación colectiva, es posible afirmar que el valor de la cuota del aporte o cotización que se descuenta al respectivo trabajador, debe ser el que existe en dicha oportunidad, sin que sea jurídicamente procedente considerar sus posteriores variaciones”*³⁷.

VIGENCIA DE LA OBLIGACION

El pago de la cotización al sindicato que haya negociado el instrumento que se extiende deberá cumplirse por el trabajador beneficiado, en los términos del artículo 346, *“...durante toda la vigencia del contrato*

35 Dictamen Ordinario N° 3088/164, de 27.05.1997. Dirección del Trabajo, Chile.

36 Que serán analizados más adelante.

37 Dictámenes Ordinarios N°s 5423/249, de 25.08.1995 y 3479/110, de 27.08.2003, entre otros. Dirección del Trabajo, Chile.

y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique”.

Precisando lo anterior, la Dirección del Trabajo ha sostenido que la obligación de realizar el aporte *“nace y se perfecciona a partir del momento que el trabajador devenga los beneficios materia de la extensión. Desde entonces, en consecuencia y por explícito efecto establecido en la ley, se configura la obligación del correspondiente descuento mensual, por el tiempo que la misma ley establece”*³⁸.

También ha determinado el fin de la obligación: *“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...”*³⁹.

A mayor abundamiento, la jurisprudencia administrativa señala que la obligación de pago no pierde su vigencia por un acuerdo de voluntades entre el empleador y los trabajadores beneficiados con la extensión, situación que podría ocurrir cuando los trabajadores incorporan los mismos beneficios del instrumento colectivo a sus contratos individuales.

La DT agrega que *“la celebración del anexo de contrato individual se origina en su voluntad de extender determinados beneficios de un instrumento colectivo a un grupo de trabajadores no sindicalizados; acto jurídico unilateral que se tradujo, en la celebración de uno bilateral, como lo es la suscripción del anexo de contrato en comento, no constituyendo este último, no obstante, un requisito esencial para llevar a cabo tal extensión de beneficios, si se considera que el citado artículo 346 no contempla formalidad alguna para ello, de manera tal que ésta puede igualmente concretarse en forma tácita, esto es, a través del pago o concesión por parte del empleador de los beneficios de que se trata”*⁴⁰.

Tampoco termina el deber de aportar al sindicato si los trabajadores beneficiados suscriben, con posterioridad, un nuevo contrato o

38 Dictamen Ordinario N° 1310/31, de 04.04.2003. Dirección del Trabajo, Chile.

39 Dictamen Ordinario N° 3547/121, de 29.08.2003. Dirección del Trabajo, Chile.

40 Dictámenes Ordinarios N°s 1969/118, de 14.04.1999 y 4024/107, de 16.09.2005. Dirección del Trabajo, Chile.

convenio colectivo, puesto que la ley no establece esta situación como causal de cese de la obligación⁴¹.

Además, la jurisprudencia ha sostenido que la obligación de realizar el aporte continuará vigente por todo el período en que subsista la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, sin distinguir, en caso alguno, respecto de la aparición o no de alguna circunstancia que pudiera modificar esta imposición. Al respecto señala que *“no cabe al intérprete administrativo crear condiciones o supuestos de hecho no previstos por el propio legislador, como sería exigir que durante la vigencia del respectivo instrumento colectivo las condiciones no varíen, cual es el caso de la especie, o la eventual renuncia o expulsión del sindicato del único trabajador afiliado que cumplía funciones similares que aquellos beneficiados con la extensión, u otro”*⁴².

REQUISITOS DE LA OBLIGACION

No siempre la extensión de beneficios determinada por el empleador da origen a la obligación por parte de los trabajadores favorecidos de pagar la cotización, y a su vez, a la del empleador de descontar dicha suma de sus remuneraciones para entregarla al sindicato. En efecto, solo en la medida en que se cumplan las condiciones que determina el artículo 346, tendrán los trabajadores la obligación de cotizar. En caso contrario, serán igualmente beneficiados por la extensión, pero no deberán contribuir al financiamiento del sindicato respectivo.

En este mismo sentido se pronuncia Sergio Gamonal: *“Cabe precisar, que el empleador siempre puede extender los efectos de un instrumento colectivo a otros dependientes de su empresa que así lo deseen, pero dicha extensión no producirá obligación entre los trabajadores favorecidos y los sujetos colectivos que negociaron dicho pacto colectivo”* (Gamonal, 2007)⁴³.

41 Dictamen Ordinario Nº 828/015, de 05.03.2007. Dirección del Trabajo, Chile.

42 Dictamen Ordinario Nº 1967/021, de 25.04.2012. Dirección del Trabajo, Chile.

43 Gamonal, Sergio. *Derecho colectivo del trabajo*. LexisNexis. Santiago de Chile, 2007. Pág. 366.

Sobre los requisitos necesarios para que sea obligatorio el aporte, la jurisprudencia administrativa indica⁴⁴ que las siguientes condiciones deben cumplirse, en forma copulativa:

- Existencia de un instrumento colectivo suscrito por una organización sindical.
- Extensión, por parte del empleador, de los beneficios contenidos en dicho instrumento a trabajadores que no pertenecen al sindicato que los obtuvo.
- Que la extensión de beneficios produzca un incremento real y efectivo de las remuneraciones y condiciones de trabajo de los respectivos dependientes.
- Que los trabajadores a quienes se les han hecho extensivos los beneficios del instrumento colectivo ocupen cargos iguales o parecidos o ejerzan funciones similares a los dependientes cubiertos por tal instrumento.

En lo que dice relación con el primer requisito, la jurisprudencia administrativa ha sostenido que *“la obligación de cotizar nace cuando los beneficios extendidos se encuentran contemplados en un contrato o convenio colectivo, o fallo arbitral, en su caso, que haya tenido su origen en una negociación colectiva llevada a cabo por una organización sindical”*⁴⁵, fundada en que el tenor del artículo permite inferir que el beneficiario del aporte es la organización sindical que suscribió con el empleador el instrumento colectivo respectivo. A su vez, destaca que la intención del legislador al imponer el pago ha sido la de fomentar la actividad sindical, permitiendo que las organizaciones recojan el fruto de su esfuerzo y de su capacidad negociadora.

Por el contrario, si los beneficios en cuestión son parte de un instrumento colectivo suscrito por un grupo de trabajadores unidos para negociar, no existirá la obligación de realizar aporte alguno. Precisamente, la DT ha liberado –de manera expresa– de la aplicación de la norma a los trabajadores beneficiados por instrumentos colectivos celebrados por grupos negociadores en los que no hayan

44 Dictamen Ordinario N° 3427/135, de 16.06.1996. Dirección del Trabajo, Chile.
45 Dictamen Ordinario N° 1329/019, de 27.03.2008. Dirección del Trabajo, Chile.

participado: *“De ello se sigue que el precepto en análisis no resulta aplicable a los trabajadores que se les extiendan los beneficios de un instrumento colectivo celebrado por un grupo negociador, y por ende, a dichos dependientes no les asiste la obligación de enterar la cotización de que se trata”*⁴⁶.

Sergio Gamonal profundiza en el mismo sentido, al señalar que el *“instrumento colectivo debe estar vigente y debe haber sido pactado al menos por un sindicato. En caso contrario, si fue acordado por trabajadores agrupados transitoriamente para el solo efecto de negociar, el empleador puede extender sus beneficios a otros trabajadores no comprendidos en el mismo, pero no se aplica al artículo 346, que no contempla esta situación y que, además, sería inaplicable por no existir un sujeto colectivo permanente ante el cual cotizar”* (Gamonal, 2005)⁴⁷.

En relación al segundo requisito, queda claro de su lectura que la extensión solo es aplicable a los trabajadores que no forman parte del sindicato, ya que los afiliados pagarán la totalidad de la cuota y no la contribución establecida en este artículo.

La DT ha señalado que si un trabajador hubiera estado sindicalizado y, en su calidad de socio negoció colectivamente representado por una organización, pero luego decidió desafiliarse de la misma, igualmente deberá pagar a su antiguo sindicato el 75% de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo⁴⁸.

A su vez, la jurisprudencia administrativa ha precisado que la norma no distingue acerca de la naturaleza de la desafiliación, de lo que es posible colegir que la obligación de pagar el 75% de la cuota sindical rige tanto si se trata de una desafiliación voluntaria, como de aquella que resulte de la aplicación de una sanción –medida de expulsión– por la organización sindical⁴⁹.

46 Dictamen Ordinario N° 3147/124, de 31.05.1996. Dirección del Trabajo, Chile.

47 Gamonal, Sergio. *El efecto extensivo del contrato colectivo. El efecto extensivo de los instrumentos colectivos*. Publicación electrónica, laboralchile.blogspot.com, 2005. Disponible en: laboralchile.blogspot.com/2005/08/el-efecto-extensivo-del-contrato.html

48 Dictamen Ordinario N° 124/2, de 11.01.2002. Dirección del Trabajo, Chile.

49 Dictamen Ordinario N° 3322/065, de 19.08.2011. Dirección del Trabajo, Chile.

Además, y en virtud de la modificación de la Ley N° 19.759, ya citada, también están obligados a realizar el aporte respectivo 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”* (inciso cuarto del artículo 346).

Aunque no está explícitamente consignado en la ley, el requisito de que solo es obligatorio el pago del aporte al sindicato cuando la extensión de beneficios se traduce en un incremento real y efectivo de las remuneraciones y condiciones de trabajo de los beneficiados surge de la interpretación administrativa sobre la norma.

En relación a esto, la DT se ha pronunciado en un dictamen que busca dilucidar si la obligación surge cuando el empleador extiende el instrumento colectivo en su totalidad, o si bastaría con la extensión de algunos beneficios. El pronunciamiento se inclina por esta segunda postura, pero advierte que *“la conclusión anotada sólo resulta válida en el evento que la extensión de los beneficios del instrumento colectivo pertinente que se efectúa a los trabajadores respectivos, represente para éstos un incremento real y efectivo de sus remuneraciones y condiciones de trabajo, no bastando por ende, para que nazca la referida obligación la extensión de uno o más de ellos si su otorgamiento no importa un aumento económico significativo para los trabajadores respectivos, como sería por ejemplo el caso de beneficios esporádicos que se otorguen una sola vez, o con fines recreativos, lo cuales no reportan un incremento real y permanente en sus remuneraciones”*⁵⁰.

Este criterio está fundamentado en la aplicación del aforismo jurídico del *“absurdo”*, conforme al cual debe rechazarse toda interpretación que lleve a una conclusión contraria a la lógica. En este caso, si el otorgamiento de un solo beneficio, o de alguno de ellos, bastara para que el trabajador estuviere obligado a cotizar al sindicato durante toda la vigencia del instrumento colectivo, podría producirse el absurdo de que el monto percibido representara una suma inferior a la que debe pagar como cuota sindical, produciéndose una disminución de su patrimonio en vez de un aumento.

50 Dictamen Ordinario N° 2214/153, de 18.05.1998. Dirección del Trabajo, Chile.

En este mismo sentido se pronuncia Carlos Fuentes al señalar: *“Desde luego, los beneficios deben ser de magnitud tal, que permita establecer cierta equivalencia con la obligación legal correlativa consistente en pagar una cotización durante toda la vigencia del contrato, de naturaleza y monto muy similar a la que pagan los propios socios del sindicato”*. (Fuentes, s/f)⁵¹.

Con todo, hay que tener presente que es un requisito que no puede ser determinado en forma genérica por lo que, a fin de dilucidar si esta condición es cumplida o no, es necesario analizar caso a caso la situación específica de cada uno de los dependientes.

En relación a la exigencia de que los trabajadores a quienes se les extienden los beneficios desempeñen cargos iguales o parecidos, o que ejerzan funciones similares a los cubiertos originalmente por el instrumento, esta surge de la alusión a este concepto que realizaba el artículo 122 de la Ley N° 19.069⁵², base del actual artículo 346 del Código del Trabajo.

La jurisprudencia administrativa interpretó los términos *“mismos cargos”* o *“similares funciones”* como referidos a los *“(…) cargos iguales o parecidos”* o *“funciones similares o análogas”* que ejercen *“aquellos dependientes cubiertos por el instrumento colectivo cuyos beneficios hiciere extensivo el empleador”*⁵³.

Esta interpretación administrativa, construida sobre la base del antiguo texto legal, continúa vigente. Por lo tanto, los trabajadores que no ocupan cargos iguales o parecidos, o no ejercen funciones similares o análogas a los de aquellos dependientes cubiertos por el instrumento colectivo, no están obligados a realizar la cotización exigida por la norma.

51 Fuentes, C. *Op. cit.* Pág. 330.

52 Artículo 122, Ley N° 19.069: *“Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique. 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”*.

53 Dictámenes Ordinarios N°s 4364/242, de 24.07.1997 y 6378/322, de 14.10.1997, entre otros. Dirección del Trabajo, Chile.

Hay que destacar que la modificación legal del año 2001 recogió la interpretación administrativa de la DT recién señalada al establecer en esta materia que los trabajadores *“a quienes el empleador les hiciera extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquéllos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar (...)”*.

Según Sergio Gamonal, el hecho de que la extensión opere respecto de los dependientes que ocupan los mismos cargos o desempeñan similares funciones *“parece concordante con el principio de igualdad ante la ley y de no discriminación en materia laboral, establecido en el artículo 19 N°s 2 y 16 de la Constitución Política y en el artículo 2° del Código”* (Gamonal, 2007)⁵⁴.

Al igual que el requisito de incremento real y efectivo del patrimonio del trabajador beneficiado, el cumplimiento de esta exigencia debe ser analizada caso a caso.

Finalmente, exista o no obligación de cotizar para los trabajadores beneficiados, las cláusulas del instrumento colectivo respectivo que les sean extendidas reemplazarán, en lo pertinente, a las contenidas en sus contratos individuales, según lo dispone el artículo 348 del Código del Trabajo.

LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

El inciso segundo del artículo 346 establece que el monto del aporte al sindicato, al que están obligados los trabajadores a quienes les han sido extendidos los beneficios de la negociación colectiva, *“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”*.

La ley impone al trabajador la obligación de realizar el aporte del 75% de la cuota sindical respectiva, mientras que al empleador solo lo obliga a recaudar dicha suma, mediante el descuento de

54 Gamonal, S. *Op. cit.* Pág. 368.

remuneraciones y entregarla posteriormente al sindicato que hubiera obtenido los beneficios.

La recaudación y entrega de las cuotas al sindicato está regulada por el artículo 262 del Código del Trabajo⁵⁵ que, en lo pertinente, establece que el empleador deberá deducir de las remuneraciones de los trabajadores las cuotas mencionadas y depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la organización sindical beneficiaria, dentro del mismo plazo fijado para las imposiciones o aportes previsionales.

Con respecto a esta materia, la Dirección del Trabajo ha señalado que el incumplimiento por parte del empleador de esta obligación *“constituye una infracción a la normativa laboral vigente, susceptible de ser sancionada administrativamente”*⁵⁶. Aclara que ese incumplimiento *“no produce el efecto de hacer de su cargo el pago de las sumas no descontadas ni enteradas a la organización, toda vez, que ello implicaría asignarle una obligación no prevista por la ley y que, como se expresara, ésta ha hecho recaer exclusivamente en los trabajadores que se han visto beneficiados con la extensión de beneficios obtenidos, a través de una negociación colectiva”*⁵⁷.

PRACTICA ANTISINDICAL

Más relevante que la eventual sanción administrativa por incumplimiento de las obligaciones del empleador –descuento y entrega de cuota a sindicato que corresponda– es el efecto particular que el artículo 289 del Código del Trabajo, en su letra g), asigna a la

55 *“Los empleadores, cuando medien las situaciones descritas en el artículo anterior, a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical respectiva, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito, deberán deducir de las remuneraciones de sus trabajadores las cuotas mencionadas en el artículo anterior y las extraordinarias, y depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones sindicales beneficiarias, cuando corresponda. “Las cuotas se entregarán dentro del mismo plazo fijado para enterar las imposiciones o aportes previsionales.*

“Las cuotas descontadas a los trabajadores y no entregadas oportunamente se pagarán reajustadas en la forma que indica el artículo 63 de este Código. En todo caso, las sumas adeudadas devengarán, además, un interés del 3% mensual sobre la suma reajustada, todo ello sin perjuicio de la responsabilidad penal”

56 Infracción que, al no tener señalada una sanción especial, será regida por el artículo 506 del Código del Trabajo.

57 Dictamen Ordinario N° 3092/88, de 31.07.2003. Dirección del Trabajo, Chile.

inobservancia de este imperativo: lo considera práctica antisindical del empleador, como ya fue dicho.

Este artículo dispone que serán "(...) *consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical*"; y en su detalle estipula que incurre en esta infracción quien "(...) *aplique las estipulaciones de un contrato o convenio colectivo a los trabajadores a que se refiere el artículo 346, sin efectuar el descuento o la entrega al sindicato de lo descontado según dicha norma dispone*".

Aunque la norma no alude a los fallos arbitrales para configurar la práctica antisindical, Sergio Gamonal opina que *"también en estos casos estamos ante una práctica desleal, aunque el legislador en el precepto mencionado sólo hable de contrato o convenio colectivo. De estimarse lo contrario, igualmente la extensión de un fallo arbitral sin realizar el descuento acarrearía una práctica desleal por atentar contra la libertad sindical, según el art. 289 inciso primero, al perjudicar al sindicato que obtuvo los beneficios y que, al tenor del art. 346, tiene derecho al 75% de la cotización mensual ordinaria y sus reajustes"* (Gamonal, 2007)⁵⁸.

El conocimiento y resolución de las prácticas antisindicales corresponde, de acuerdo con lo que establecen los incisos tercero y cuarto del artículo 292 del Código del Trabajo, a los Tribunales de Justicia, debiendo la Inspección del Trabajo denunciar, ante el Tribunal que corresponda, los hechos que estime constitutivos de esta práctica. Los Tribunales determinarán si la conducta del empleador constituye o no una práctica antisindical y establecerán la aplicación de las sanciones previstas en la ley⁵⁹.

58 Gamonal, S. *Op. cit.* Pág. 370.

59 Ver, en Anexo 3, dos fallos de los tribunales superiores, escogidos a modo meramente ejemplar.

LA EXTENSION DE BENEFICIOS EN NUMEROS: LO QUE DICE LA ENCLA

Más allá de los datos generales contenidos en las materias denunciadas ante la DT, al inicio del presente estudio fue posible constatar la existencia de poca información cuantitativa sobre la cobertura que posee la institución del artículo 346 del Código del Trabajo. Por lo tanto, resulta relevante la información que, en este sentido, aporta la Encuesta Laboral, que realiza el Departamento de Estudios de la DT, que entrega datos generales al respecto.

Según informa la séptima versión de esta encuesta (Encla 2011⁶⁰), en el 66% de las empresas donde existía un instrumento colectivo vigente el empleador había extendido beneficios, proporción casi idéntica a la que arrojó la misma encuesta en su anterior aplicación de 2008 (65,7%). Por lo tanto, de acuerdo a esta información, la extensión⁶¹ de algunas –o todas– las cláusulas de los contratos y convenios colectivos es una práctica generalizada entre esas empresas.

Si bien este es un porcentaje alto, no debe perderse de vista que la institución analizada exige una negociación colectiva previa, la que en Chile opera en un ámbito extraordinariamente estrecho, cubriendo un segmento reducido de empresas y una proporción escasa de trabajadores. Según los datos que arrojaron las sucesivas Encla, en 2008, el 9,2% de las empresas encuestadas había negociado colectivamente en los últimos cinco años antes de ser aplicados los cuestionarios⁶², y en la medición siguiente,

60 Los datos de la Encla son aplicables a las empresas de cinco trabajadores o más. El trabajo de campo de esta encuesta fue realizado entre los meses de mayo y agosto de 2011.

61 Para simplificar la lectura, este capítulo utilizará la expresión '*extensión de beneficios*' para significar la decisión del empleador de extender beneficios estipulados en un instrumento colectivo vigente, a trabajadores de la empresa que no participaron en la negociación de este instrumento, según autoriza el art. 346 del Código del Trabajo. Igualmente, por instrumento colectivo, en este capítulo, debe entenderse solo los contratos y convenios colectivos, excluyendo a los fallos arbitrales, ya que la Encla no consulta por estos.

62 Informe de Resultados Sexta Encuesta Laboral. Encla 2008. Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2009. Pág. 159.

de 2011, lo había hecho el 14,5% de las empresas, lo que equivale a 11.574 unidades productivas de su universo⁶³.

Sin embargo, hay que tener presente que los instrumentos colectivos del trabajo tienen una vigencia máxima de cuatro años. Por ello, pese a las proporciones recién indicadas hay que puntualizar que los resultados de la Encla 2008 muestran que solo el 6,3% de las empresas encuestadas tenía instrumentos colectivos vigentes al momento de su aplicación (5.490 empresas). En 2011, en el 7,7% de las empresas del estudio existía contratos o convenios colectivos vigentes, lo que equivale a 6.127 empresas.

Esto significa, según la Encla 2011, que del total de las empresas, en el 92,3%⁶⁴ no existe instrumento colectivo vigente, lo que muestra el reducido espacio que existe en Chile para instalar el acuerdo colectivo entre las partes, proceso que caracteriza las relaciones laborales en gran parte del mundo.

Cuadro 1

Cantidad y porcentaje de empresas con y sin instrumentos colectivos vigentes.
Encla 2008 y Encla 2011 (% sobre el total de empresas)

Cantidad/ Porcentaje	2008			2011		
	Empresas con instrumentos vigentes	Empresas sin instrumentos vigentes	Total	Empresas con instrumentos vigentes	Empresas sin instrumentos vigentes	Total
Cantidad	5.490	81.650	87.140	6.127	73.387	79.514
Porcentaje	6,3%	93,7%	100%	7,7%	92,3%	100%

Fuente: Encla 2008 y Encla 2011, Empleadores

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, DT

63 Informe de Resultados Séptima Encuesta Laboral. Encla 2011. Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2012. Pág. 258.

64 Correspondiente a 73.387 empresas, en el momento en que la Dirección del Trabajo aplicó la encuesta.

CUANTAS EMPRESAS EXTIENDEN BENEFICIOS

De acuerdo a la información que arroja el cuadro siguiente, en el año 2008 había 3.188 empresas que tenían instrumentos colectivos vigentes y que habían extendido beneficios. En 2011, esta cifra mostraba un aumento, alcanzando a 3.875 unidades productivas. Esta variación, sin embargo, casi no altera la proporción entre una y otra medición.

Desagregando esta información según el tamaño de las unidades productivas⁶⁵, durante los últimos años la extensión de beneficios aparece como un comportamiento más propio de las pequeñas empresas, segmento que presenta la mayor proporción de firmas que extienden beneficios según datos de la Encla 2011 (76%); como asimismo, el mayor aumento con respecto a la medición anterior con 14,6 puntos porcentuales (p.p.). La mediana empresa, por su parte, registra también un aumento importante, de 11,7 p.p., en los empleadores que, teniendo instrumento colectivo vigente en su empresa, utilizaron la facultad de extender beneficios.

El comportamiento de la gran empresa, en cambio, muestra una disminución de 10 p.p. en el ejercicio de la facultad concedida por el artículo 346 del Código del Trabajo, entre la medición del año 2008 y la del 2011. Sin embargo, las empresas que extendieron beneficios representan una cifra que, expresada en números absolutos, no deja de ser significativa, según muestran los datos que siguen.

65 Para la Encla, el tamaño de las empresas está determinado por la cantidad de trabajadores y no por el volumen de ventas. La microempresa tiene un límite inferior de cinco trabajadores y uno superior de nueve; la pequeña es aquella que tiene entre diez y 49 trabajadores, la mediana tiene un mínimo de 50 y un máximo de 199 y, finalmente, la gran empresa agrupa a 200 trabajadores o más.

Cuadro 2

Cantidad y porcentaje de empresas que extendieron sus beneficios, por tamaño de empresa. Encla 2008 y Encla 2011 (solo empresas con instrumentos colectivos vigentes)

Tamaño de empresa	Encla 2008		Encla 2011	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Pequeña empresa	817	61,4%	1.105	76,0%
Mediana empresa	1.005	59,1%	1.428	70,8%
Gran empresa	1.104	75,2%	1.242	65,2%
Total	3.188	65,7%	3.875	66,0%

Nota: No se entregan datos para la microempresa debido al nivel de error asociado a la estimación para esta categoría

Fuente: Encla 2008 y Encla 2011, Empleadores

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, DT

El cuadro siguiente entrega información sobre las empresas que, teniendo instrumentos colectivos vigentes, extendieron sus beneficios, desagregada según el tipo de instrumento que estaba vigente, esto es, contrato o convenio y la entidad que negoció, es decir, si estos fueron negociados por sindicatos o por grupos de trabajadores que se reúnen para el solo efecto de negociar colectivamente.

La información muestra que las cláusulas de un convenio colectivo son extendidas con mayor frecuencia que aquellas de un contrato colectivo: la distancia que la Encla 2008 mostró permaneció casi igual en 2011.

El segmento en que existe un convenio colectivo negociado con un sindicato es el que muestra la mayor proporción de empresas que ha extendido beneficios, alcanzando al 71,3% de ellas, según informa la Encla 2008. La leve caída que reveló la medición siguiente (70,5%) no impide que este colectivo mantenga en mayor proporción la extensión de beneficios registrada.

Cuando el instrumento colectivo que existe ha sido acordado con un grupo negociador, la norma en estudio tiene una aplicación mucho menor: la proporción de empresas que extienden beneficios es del 60% en la medición del 2008, y algo más alta en la del 2011. Es necesario reparar que, al desagregar estas empresas según el instrumento vigente, la extensión de beneficios del contrato colectivo cae en más de 14 p.p. en los tres años que separan las mediciones de la Encla que ilustran este acápite.

Más baja aún es la extensión de beneficios en aquellas empresas donde existen contratos o convenios colectivos negociados por ambas agrupaciones. Según la Encla 2008, el 35% de estas empresas había aplicado el artículo 346 del Código del Trabajo, aunque la proporción aumentó a 59% para en la del 2011.

Cuadro 3

Porcentaje de empresas que extendieron sus beneficios, según tipo de instrumento y entidad negociadora. Encla 2008 y Encla 2011 (solo empresas con instrumentos colectivos vigentes)

Tipo de instrumento vigente	Instrumentos colectivos negociados por sindicatos		Instrumentos colectivos negociados por grupos negociadores		Instrumentos colectivos negociados por sindicatos y grupos negociadores		Todas las empresas con instrumentos colectivos vigentes	
	Encla 2008	Encla 2011	Encla 2008	Encla 2011	Encla 2008	Encla 2011	Encla 2008	Encla 2011
Contrato	60,5%	63,8%	69,4%	55,0%	63,3%	46,1%	61,7%	63,4%
Convenio	71,3%	70,5%	58,0%	64,7%	52,1%	63,0%	66,8%	68,4%
Total	66,8%	66,1%	60,0%	63,3%	35,0%	59,0%	65,8%	66,0%

Fuente: Encla 2008 y Encla 2011, Empleadores

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, DT

En su séptima versión, la Encla incorporó una nueva pregunta, que buscó indagar sobre las razones que esgrimen los empleadores para hacer uso de la facultad en estudio.

La información indica que la gran mayoría de los empleadores (64,2%) extiende beneficios con la finalidad de mantener un buen clima laboral, no discriminando entre trabajadores respecto a remuneraciones. La razón que sigue en importancia, aunque con casi 30 p.p. de diferencia, es el haberlo acordado con la entidad negociadora. El punto es importante porque indica que una decisión que fue concebida como una facultad legal del empleador se va transformando en un acuerdo entre este y la organización mediante la cual los trabajadores negocian colectivamente.

Cuadro 4

Razones para extender los beneficios del instrumento colectivo a los trabajadores no involucrados en la negociación colectiva. Encla 2011

Razones	Cantidad	Porcentaje
Porque facilita la administración interna de la empresa	285	7,4%
Porque así fue acordado con el sindicato / grupo que negoció	612	15,8%
Para mantener un buen clima laboral no discriminando entre trabajadores respecto a remuneraciones	2.490	64,2%
Otra	122	3,2%
Sin información	366	9,5%
Total	3.876	100%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, DT

En cualquier caso y, dentro de los límites que plantea la realidad chilena, la práctica de extender cláusulas de los instrumentos colectivos a trabajadores que no participaron en su negociación se ha consolidado, y pareciera entenderse como un trámite propio del procedimiento para definir condiciones laborales.

A QUIENES SE LES EXTIENDE BENEFICIOS

Como ha sido dicho, el empleador puede determinar libremente a qué trabajadores extenderá beneficios y qué cláusulas del contrato o convenio colectivo les aplicará. Su decisión puede contribuir a igualar condiciones laborales, pero también incidir en nuevas diferenciaciones.

En todo caso, la medida aplicada da origen a dos estratos de trabajadores: aquellos cubiertos por el instrumento colectivo en cuya negociación participaron, y aquellos a quienes han sido extendidas todas o algunas cláusulas del instrumento colectivo vigente. Estos últimos no han ejercido el derecho a negociar colectivamente sus condiciones laborales y es el sector en el cual está focalizado el presente estudio.

El cuadro siguiente muestra el promedio de trabajadores de la empresa en cada uno de estos dos estratos, según información de la Encla en sus versiones 2008 y 2011.

Es interesante observar que, en 2011, la proporción⁶⁶ de trabajadores que participa en la negociación colectiva de su empresa, casi no varía cualquiera sea la entidad que negocia, según informan los empleadores; fuera un sindicato o un grupo, la proporción de los trabajadores participantes en estas negociaciones fue en esa medición del 51,4%; la cifra es levemente más alta –52,3%– en las empresas que tienen instrumentos colectivos negociados por sindicatos y también otros que han sido negociados por grupos. La Encla 2008 informa, en cambio, que la participación de los trabajadores en la negociación colectiva en su empresa osciló entre el 42,1% y el 56,3%.

Al analizar la proporción de trabajadores beneficiados por la extensión de las cláusulas del instrumento colectivo vigente, es posible ver que es mayor cuando este ha sido negociado por un grupo, situación en que alcanza al 41,4% de los trabajadores (Encla 2011). Cuando se trata de un sindicato que negocia, en cambio, el promedio de los porcentajes de trabajadores beneficiados es menor, casi tres p.p., y más bajo aún en las empresas en que hay instrumentos colectivos negociados por ambos tipos de entidades.

Cuadro 5

Cantidad y promedio de porcentaje de trabajadores de la empresa que participaron en la negociación de instrumentos colectivos cuyos beneficios fueron extendidos, y de trabajadores a quienes se les extendieron, según entidad negociadora. Encla 2008 y 2011 (solo en empresas que extendieron beneficios)

Trabajadores de la empresa	Indicador	Instrumentos colectivos (contratos o convenios) negociados por sindicatos		Instrumentos colectivos (contratos o convenios) negociados por grupos negociadores		Instrumentos colectivos (contratos o convenios) negociados por sindicatos y grupos negociadores	
		Encla 2008	Encla 2011	Encla 2008	Encla 2011	Encla 2008	Encla 2011
Trabajadores que negociaron colectivamente	Cantidad	360.070	598.012	139.227	177.272	81.055	131.091
	Promedio de %	42,1%	51,4%	56,3%	51,4%	53,7%	52,3%
Trabajadores a los que se les extendieron los beneficios	Cantidad	259.678	399.841	67.866	115.346	35.653	72.158
	Promedio de %	44,6%	38,6%	35,0%	41,4%	32,5%	34,9%

Fuente: Encla 2008 y Encla 2011, Empleadores
Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, DT

66 Calculada como promedio de porcentaje de los trabajadores de la empresa.

Para el año 2008, en cambio, la Encla informó que el promedio de porcentajes de trabajadores beneficiados fue mayor cuando en la empresa el instrumento colectivo había sido negociado por un sindicato, alcanzando un 44,6%.

Al diferenciar según el tamaño de la empresa, y utilizando como medida el promedio ponderado de trabajadores, la Encla muestra variaciones entre la proporción de quienes participaron en la negociación colectiva y los beneficiados con la extensión.

Según es posible apreciar, cerca de la mitad de los trabajadores de las empresas en que hay instrumento colectivo vigente, había participado en la negociación que generó tal instrumento, siendo un segmento que experimenta un aumento no despreciable entre 2008 y 2011, cualquiera sea el tamaño de la empresa. Es en las empresas de tamaño mediano donde hay una mayor proporción de trabajadores que han participado en la negociación colectiva, una situación que se mantiene en las dos mediciones analizadas.

Cuadro 6

Cantidad y promedio de porcentaje de trabajadores de la empresa que participaron en la negociación de instrumentos colectivos cuyos beneficios fueron extendidos, y de trabajadores a quienes les extendieron tales beneficios, según tamaño de empresa Encla 2008 y Encla 2011 (solo en empresas que extendieron beneficios)

Tamaño de empresa	Trabajadores que negociaron colectivamente				Trabajadores a los que les fueron extendidos los beneficios			
	Encla 2008		Encla 2011		Encla 2008		Encla 2011	
	Cantidad	Promedio de porcentaje	Cantidad	Promedio de porcentaje	Cantidad	Promedio de porcentaje	Cantidad	Promedio de porcentaje
Pequeña	7.308	39,5%	13.282	47,0%	11.079	50,9%	14.202	49,0%
Mediana	54.250	56,1%	92.418	56,9%	33.510	35,6%	58.515	34,9%
Gran	359.955	47,0%	538.125	48,8%	250.682	33,9%	369.945	37,2%
Total	421.788	45,3%	644.193	51,3%	296.832	42,9%	443.030	39,9%

Nota: El cuadro no entrega datos para la microempresa debido al nivel de error asociado a la estimación para esta categoría

Fuente: Encla 2008 y Encla 2011, Empleadores

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, DT

La proporción de trabajadores beneficiados con la extensión, que alcanza alrededor del 40%, como mostró el cuadro anterior, en promedio para ambos años acusa una disminución de tres p.p. entre 2008 y 2011. El porcentaje de trabajadores beneficiados es más alto en las empresas de menor tamaño, donde alcanza al 50%, mientras que en las grandes y en las medianas empresas, la extensión de beneficios llega a una proporción bastante menor de trabajadores, sin gran variación entre 2008 y 2011.

En definitiva, la información que proporciona la Encuesta Laboral muestra que el peso que la extensión de beneficios tiene en el conjunto de las empresas y de los trabajadores es limitado, debido a la debilidad de la negociación colectiva en el país: la gran mayoría de las empresas encuestadas no tenía contrato o convenio colectivo vigente cuando fue aplicada la Encla.

Sin embargo, en el sector de empresas en que la negociación colectiva tiene vigencia, es muy frecuente que sean extendidos los beneficios de los instrumentos colectivos acordados, a trabajadores que no han participado en tales acuerdos. Es una facultad que ejerce una proporción alta de empleadores en empresas de todo tamaño, y beneficia, en promedio, a más de un tercio de sus trabajadores, cifra que no es menor, especialmente considerando el número de dependientes de la gran empresa.

En consecuencia, según estos datos, existe un impacto de mejoramiento económico, dándose cumplimiento a uno de los objetivos buscados al establecer el artículo 346 del Código del Trabajo, esto es, ampliar el acceso a los beneficios que reporta la negociación colectiva.

ANÁLISIS PRACTICO DE LA EXTENSION DE BENEFICIOS

Para efectos de estudiar cómo opera en la práctica esta figura excepcional, la presente investigación recabó información mediante entrevistas realizadas a diversos informantes: funcionarios de la DT, dirigentes sindicales, representantes de empleadores y expertos, quienes expusieron sus puntos de vista frente a esta figura y aportaron su comprensión sobre el comportamiento de los actores involucrados.

SU APLICACION DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS EMPLEADORES

Pese a ser una institución controvertida, la extensión de beneficios permitiría cumplir un importante objetivo de los empleadores: no tener mayores diferencias de trato entre sus trabajadores, el cual es considerado un valor positivo al interior de la organización, en cuanto contribuye a mejorar el clima laboral y a elevar la satisfacción en el empleo, ambos factores ligados a mejorar la productividad. Pero más que los valores y la ideología esgrimida como base del funcionamiento de la norma, la extensión de beneficios es una herramienta que permite hacer ajustes en este plano y aportar flexibilidad.

En las entrevistas realizadas para este estudio a los empleadores, o a sus representantes, ellos señalaron que la igualdad de condiciones laborales para todos los trabajadores de la empresa es un factor central de la gestión y, sobre todo, un poderoso impulso a la productividad ya que *“contribuye a la transparencia”* de las relaciones laborales, *“relaja el clima laboral y aporta a la paz”* en el medio de trabajo, así como *“eleva el grado de satisfacción”* de los trabajadores. Los entrevistados aluden, incluso, a que una política de este signo es una *“contribución a la justicia social”*.

Frente a la pregunta de por qué extienden beneficios y elevan el costo del trabajo, los empresarios señalaron que *“es un principio de*

justicia”, “me gusta que mis trabajadores sean todos iguales”, “siempre se ha hecho así y lo esperan”, “es la tradición en esta empresa”, “prefiero que el aumento sea menos, pero les llegue a todos”.

En este sentido, la mayoría de los fiscalizadores de la DT entrevistados tiene esta misma percepción. Indicaron que ven que *“los empleadores extienden beneficios principalmente porque consideran una acción de justicia que dos personas que realizan igual trabajo sean igualmente remuneradas”.*

Al respecto, la Jefa de Relaciones Laborales de una Inspección de la Región Metropolitana argumentó:

– En muchos casos, obedece al objetivo de igualar condiciones para evitar conflictos, es decir como un estilo de gestionar recursos humanos aportando al clima laboral positivo.

Y un fiscalizador de otra inspección completó la idea:

– A pesar del costo monetario que ello le significa a la empresa, el objetivo es mejorar el clima laboral, lo que es importantísimo por su efecto positivo en la productividad (Fiscalizador I. del T.⁶⁷).

Durante el cumplimiento del trabajo de fiscalización en las inspecciones, los funcionarios se han formado una convicción sobre el significado real que los actores en una empresa dan a la extensión de beneficios. La mayoría de ellos, si no todos, considera que es una decisión que sirve a una política que vincula actitudes de benevolencia, justicia y buen trato en la gestión de recursos humanos, y que apunta a un impacto positivo en la productividad. La extensión de beneficios es una herramienta adecuada para conciliar ambos objetivos tras los cuales la mayoría de las empresas se mueve hoy en día.

Por otra parte, las unidades productivas tratan de no aparecer infringiendo la ley, y los gerentes dan excusas al ser denunciados por falta de pago de las cotizaciones al sindicato, contrapartida del

67 Los funcionarios de la Dirección del Trabajo entrevistados fueron identificados con la sigla I. de T. correspondiente a Inspección del Trabajo, o con DT (Dirección del Trabajo).

beneficio, bajándole el perfil a su conducta objetada: *“se arregló al momento, no se había enterado la cotización al sindicato solo por una negligencia puntual”*, como dijo un gerente de Recursos Humanos; o *“el no pago de la cotización fue momentáneo”*, como señaló otro gerente de una empresa diferente. Y, por supuesto, hay preocupación por difundir las situaciones en que la denuncia ha sido desestimada: *“el tribunal falló a favor de la compañía”*, declaró otro entrevistado, *“porque la compañía tenía la razón”*. En los tres casos en que fue examinado el punto, los empresarios entrevistados dieron explicaciones de este tipo.

Si efectivamente este relato está generalizado y las empresas ven como un objetivo valioso que las condiciones laborales sean equiparadas (cuanto sea posible, considerando diferencias inevitables y legítimas), cabe preguntarse entonces por qué negocian las condiciones laborales en grupos pequeños, ya que ello genera dispersión y aumenta los costos de tiempo y de administración. Una respuesta posible es que la correlación de fuerzas que juega en toda negociación estaría en contra de los trabajadores al estar estos divididos, y a su favor si constituyeran un único grupo que negocié.

La decisión de extender los beneficios negociados y acordados tiene un costo monetario para la empresa, que los considerada desde que el proceso de negociar comienza: mientras los empleadores negocian no están pensando solo en los representados de quienes están *“sentados a la mesa”* sino en la plantilla completa de sus trabajadores. Así lo señalaron algunos empleadores entrevistados.

Los fiscalizadores del Servicio, por su parte, también entienden que esta figura opera en ese sentido, al comentar que, incluso en momentos de depresión económica, *“muchos empresarios prefieren rebajar el aumento que van a entregar pero que sea para todos”* (Fiscalizadora I. de T.).

EFFECTOS DE LA EXTENSION DE BENEFICIOS EN LA ORGANIZACION SINDICAL

Frente a esta decisión del empleador de extender los beneficios de un instrumento colectivo, están los otros dos actores a quienes esta definición impacta: el sindicato –que fue parte de la negociación

cuyos resultados serán ahora extendidos, a cambio de lo cual recibirá como aporte una cotización sindical de cada beneficiado– y el conjunto de los trabajadores no afiliados al sindicato, que verán mejoradas sus condiciones laborales en algunos puntos, al tenor de los resultados de una negociación colectiva ajena que, por lo general, ha concluido recientemente en la empresa⁶⁸. Estos últimos no tienen espacio para dar su opinión pero, normalmente, la decisión les será conveniente en términos económicos y obviamente elevará su satisfacción laboral.

Aunque la relación sindicato-trabajador beneficiado parecería estar equilibrada, al sopesar las prestaciones intercambiadas (una parte de la cuota sindical y beneficios obtenidos por la organización sindical), cabe preguntarse si no produce cierto impacto negativo para el sindicato, ya que podría disminuir el interés de los trabajadores de la empresa por estar afiliados. Este último es un punto muy debatido y, seguramente, está aquí la principal reserva frente a esta institución.

De la evaluación que los funcionarios de la DT hacen sobre el efecto que tiene la extensión de beneficios en la organización sindical se desprende una opinión predominante: la norma debilita al sindicato. Según la percepción de los fiscalizadores, un juicio común de los beneficiados sería que *'para qué afiliarse si me dan los beneficios'*.

– En casi todas las empresas hay extensión, tú conversas con los dirigentes y te dicen que sí, que en su empresa hay extensión y... la gente es cómoda; no se afilia a los sindicatos porque ¿para qué se va a involucrar en una negociación que le va a costar si después igual va a recibir los beneficios? (Fiscalizadora I. del T.).

Casi todos los fiscalizadores también piensan que entre el 50 y el 80% de los dirigentes sindicales coincide con este juicio. Al respecto, un entrevistado de la DT opina:

– Aunque el debilitamiento sindical no sea un propósito explícito, no son escasas las situaciones en que el beneficio hace sentir al trabajador que le debe fidelidad al empleador y por esta razón no se afilia; o el empleador le hace presente que tiene

68 De acuerdo a la percepción de dirigentes sindicales y de funcionarios de la DT entrevistados.

esta deuda de gratitud. Su cálculo, en casos de este tipo, es que le irá mejor al alero del empleador. (I. del T).

Esta realidad descrita por los funcionarios del servicio, resulta muy distinta de la finalidad que, tal como lo ha resuelto reiteradamente la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, tendría la norma: *“fortalecer la institucionalidad sindical y ampliar la capacidad de negociación de las organizaciones sindicales”*⁶⁹.

Es cierto que esta disposición permite a los sindicatos obtener recursos; pero no todos los autores que han analizado esta institución están a favor de ella. Hay quienes reconocen que la citada disposición *“busca recompensar la labor y esfuerzo que significa para un sindicato el negociar colectivamente y obtener beneficios”* (Gamonal, 2005)⁷⁰, mientras otros ponen en duda que sea una fórmula adecuada para favorecer a los sindicatos con mayores fondos y se preguntan si no hubiera sido mejor medidas o políticas que directamente incentivaran la afiliación sindical (Fuentes, s/f)⁷¹.

Los párrafos que siguen abordan la pregunta de cuánto afecta esta figura al sindicato en su perspectiva de crecimiento, y cuánto influye en la posibilidad de perder socios.

Cuando el sindicato afectado acude a la Inspección del Trabajo denunciando la práctica antisindical consistente en que el empleador no descuenta o entregue la cuota sindical, la empresa los acusa de traición, de deslealtad. Todos los comentarios de los dirigentes entrevistados están insertos en relatos sobre los intentos de la empresa por destruir o minimizar el sindicato.

Este fue el tono en los tres casos en que, en el marco de esta investigación, fueron entrevistadas las dos partes de la misma empresa, dirigentes sindicales y el gerente de recursos humanos. Los entrevistados dan cuenta de un conflicto relevante y que persiste en la empresa. Los párrafos que siguen exponen lo anterior.

69 Dictamen Ordinario Nº 5359/247, de 12.12.2003. Dirección del Trabajo, Chile.

70 Gamonal, S. *Op. cit.*

71 Fuentes, C. *Op. cit.*

- **La empresa A** es una fábrica muy antigua del sector metalúrgico, que produce específicamente grifería. Hace varios años sus balances arrojan pérdidas y ha disminuido sensiblemente su participación en el mercado nacional, el que antes dominaba. Su dotación alcanza a algo más de cien trabajadores. *“Tiene condiciones laborales muy altas, y [que] hoy ya no se pueden mantener”*, opina su gerente de Recursos Humanos.

Después de la última negociación colectiva –del año 2007, muy conflictiva– se constituyó una Agrupación de Trabajadores, paralela al sindicato y, según los dirigentes sindicales, alentada por la empresa: “cada nuevo trabajador que ingresa a la empresa debe firmar el contrato y de ahí se le indica que pase a afiliarse a esta entidad”, expresó un dirigente. La razón que da el gerente es que se conformó “porque los trabajadores le han dado la espalda al sindicato”. Lo cierto es que le ha arrebatado socios a los dos sindicatos que en la empresa existen.

Sobre la Agrupación de Trabajadores, el sindicato denunció extensión de beneficios sin pago de cotización, lo que es catalogado como una práctica antisindical. La denuncia fue acogida en la Dirección del Trabajo y luego rechazada en Tribunales. Hoy no hay extensión de beneficios, ya que la empresa acordó un convenio colectivo con la Agrupación de Trabajadores, en el que pudo fijar remuneraciones más bajas, según reconoció el propio gerente.

- **La empresa B** es una pequeña empresa industrial del sector plástico que produce fibra de ese material y está integrada a un *holding*. Tiene 35 trabajadores especializados, todos maestros que laboran con un ayudante, según una descripción en la que coinciden ambos entrevistados, el dirigente sindical y el gerente de Recursos Humanos. La empresa es antigua y las remuneraciones, bajas. Siempre ha extendido beneficios a quienes no participaron en la negociación colectiva; lo hace por tradición y todos los trabajadores lo esperan.

Después de la última negociación colectiva en 2007, que mantuvo a los trabajadores en huelga por diez días, la empresa extendió beneficios equivalentes al 50% de los puntos acordados en el contrato colectivo, pero no descontó las cuotas que

correspondía entregar al sindicato. La Dirección del Trabajo acogió la denuncia por esta situación y la empresa reconoció la infracción, alegando “*un atraso por negligencia*”, y pagó las cotizaciones atrasadas. Desde entonces, según el dirigente, ha extendido beneficios a otros trabajadores, haciéndoles ver su desacuerdo con el sindicato, y distribuye bonos de producción cada mes solo a los no sindicalizados. En opinión del dirigente entrevistado, la política de remuneraciones y las amenazas de despido tienen un objetivo antisindical.

- **La empresa C** tiene como giro principal la distribución de alimentos a lo largo del país. Integra un *holding* de 40 empresas que operan bajo distintos RUT. No parece haber un conflicto visible tan agudo, pero las concepciones de la gerencia en materia de recursos humanos⁷², y su política concreta, no son favorables al sindicato y evita, aunque sin obstaculizar, la generación de organización sindical, según lo declaró expresamente el gerente entrevistado:

– Durante mucho tiempo en esta empresa, que pertenece a un holding, no hubo [sindicato]. Existía un buen número de convenios con diferentes grupos de trabajadores que se constituían como tales para este efecto. Este era el sello del sistema de relaciones laborales de las empresas de todo el holding, alentado desde la gerencia. No había contratos colectivos ni organización en sindicatos. Las remuneraciones eran buenas.”

Sin embargo, después de muchos años, los sindicatos han sido creados y hoy existen cinco. La denuncia por práctica antisindical, con ocasión de la extensión de beneficios escandalizó a la empresa y tuvo relación con los convenios colectivos con trabajadores no sindicalizados, que siguieron acordándose. Al momento de la realización de la entrevista para este estudio, la decisión de la Inspección estaba aún pendiente.

Una reflexión distinta provino de uno de los expertos de la Dirección del Trabajo que fue entrevistado: la baja afiliación sindical en Chile

72 El entrevistado es gerente de Recursos Humanos del *holding*.

poco tiene que ver con la actuación que regula el artículo 346. En el país, señaló, hay dificultad para que el trabajador se vea representado en el sindicato, lo que es una expresión de la baja confianza en los colectivos y del miedo a aminorar la individualidad, un plano en que sabe manejarse mejor. El peligro de debilitarse le exige al sindicato ampliar su acción hacia ámbitos distintos, perspectiva que los fiscalizadores visualizan. Sobre el punto, señalan:

– El sindicalismo debe hacer algo, mucho más que conseguir una buena negociación colectiva; tiene que transformarse en un foco de atracción, al que los trabajadores acudan por otras razones, como desarrollo cultural de los socios, recreación y actividades que involucren a las familias, apoyo para elevar la calificación propia y contribuir a la educación de los hijos, acciones cooperativas, solidarias. Esto les digo yo a los dirigentes” (Fiscalizador I. del T.).

Aunque no es fácil cumplir esta carpeta de tareas en un contexto en que la evaluación al sindicato es realizada según el logro en la negociación colectiva, la realidad los obliga a diversificar su acción, a descubrir otras necesidades de sus socios y planificar nuevas estrategias de servicio.

EL FUNCIONAMIENTO DE LA NORMA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

BAJO NIVEL DE CONFLICTO FORMAL

Aunque la práctica de extender beneficios es bastante frecuente entre las empresas que tienen instrumentos colectivos vigentes, el seguimiento realizado para este estudio⁷³ muestra que es bajo el número de denuncias hechas ante las Inspecciones del Trabajo en relación a esta norma.

73 Los años seleccionados para efectuar el seguimiento corresponden a 2010, 2011 y 2012.

En efecto, de las más de 80.000 denuncias interpuestas en el año 2010 ante la DT, apenas 221 correspondieron a presuntas infracciones a la disposición del artículo 346 del Código del Trabajo (0,27%)⁷⁴. Aunque en los dos años siguientes aumentó –a cerca de 90.000– la cantidad total de denuncias ante el servicio, disminuyó la proporción de aquellas relativas a la norma en estudio, las que representaron un 0,18%, en 2011, y llegaron solo un 0,15%, el año 2012.

A su vez se advierte que, en el período examinado (2010-2012) no solo disminuyó la proporción de las denuncias interpuestas por vulneración a las disposiciones del artículo 346 del Código del Trabajo en relación a las denuncias totales, sino que también lo hizo el número de casos referidos a la norma estudiada. Según indica el cuadro siguiente, el año 2010 registra una cantidad de 221 denuncias, descendiendo esta cifra a 173 el año 2011 y a 131 en 2012.

Cuadro 7

Denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo: cantidad total y por vulneración a las disposiciones del art. 346 del Código del Trabajo
Años 2010 a 2012

Denuncias	Año 2010	Año 2011	Año 2012
Cantidad total de denuncias interpuestas	81.631	93.696	89.096
Total de denuncias por vulneración art. 346	221	173	131

Fuente: Dirección del Trabajo

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Para efectos de análisis hay que tener en consideración que durante el período seleccionado para realizar el seguimiento existieron modificaciones legales que obligaron a realizar algunos cambios en el registro de las denuncias ante la Dirección del Trabajo. Por ello no todos los casos en que hubo denuncias con respecto a la extensión de beneficios de un instrumento colectivo fueron registrados como una vulneración a los derechos fundamentales, único ingreso que subsiste para los registros administrativos correspondientes a 2012, relativo al artículo estudiado.

74 De acuerdo a los registros administrativos las denuncias estaban clasificaban en: extender beneficios sin descontar 75% cuota sindical; no entregar al sindicato montos descontados: cuota y/o 75%; prácticas antisindicales: no efectuar descuentos del art. 346 código; y pago del 75% de la cuota sindical.

En 2010 y 2011, una parte de las denuncias ingresadas por esta materia fueron tipificadas como “*contra normas de la negociación colectiva*”, “*contra normas de la organización sindical*”, o bien “*contra los derechos fundamentales*”. Esta última calificación agrupaba la mayor cantidad de ingresos en los años señalados.

Cuadro 8

Cantidad de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo por tipo de vulneración a las disposiciones del art. 346 del Código del Trabajo
Años 2010 a 2012

Tipo de denuncia	Cantidad Año 2010	Cantidad Año 2011	Cantidad Año 2012
Contra normas de la negociación colectiva	54	13	0
Contra normas de la organización sindical	51	16	0
Contra los derechos fundamentales	116	144	131
Total	221	173	131

Fuente: Dirección del Trabajo

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

En relación con aquellas denuncias calificadas, en principio, como vulneración a los derechos fundamentales, que fueron tramitadas en conformidad con este procedimiento específico, durante el 2010 se registraron 116 denuncias por infringir el artículo 346, equivalentes al 2,2% del total. Durante el 2011, la cifra de este tipo específico de denuncias que infringe el artículo 346 aumentó registrándose 144 denuncias, correspondientes al 2,8% del total de aquellas interpuestas por vulneración de los derechos fundamentales. Si bien, durante el 2012 la cantidad de denuncias en la materia señalada disminuyó a 131 casos, permaneció casi idéntica la proporción del año anterior, llegando a un 2,9%.

En consecuencia, es posible observar una disminución progresiva de las denuncias interpuestas por presuntas infracciones a la norma en estudio, toda vez que –pese a mantenerse el porcentaje señalado entre los años 2011 y 2012– para este último período ellas representan la totalidad de los casos ingresados por la materia estudiada.

Cuadro 9

Denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo por vulneración de derechos fundamentales: cantidad total y por vulneración al art. 346 Años 2010 a 2012

Denuncias	Año 2010	Año 2011	Año 2012
Cantidad total de denuncias por vulneración de derechos fundamentales	5.165	5.113	4.596
Denuncias por vulneración art. 346 contra los derechos fundamentales	116	144	131

Fuente: Dirección del Trabajo

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Con respecto a las denuncias tramitadas conforme al procedimiento de vulneración de derechos fundamentales, estas se iniciaron porque existieron indicios de una vulneración al derecho fundamental alegado. Sobre esta situación, el procedimiento ordena hacer una fiscalización en la empresa, y sus resultados corresponden a los que exhibe el Cuadro 10.

El primero de ellos corresponde a la tipificación *'sin denuncia ante los Tribunales'*, categoría que incluye situaciones distintas. Esta fiscalización puede concluir que no ha sido vulnerado el derecho y que la empresa ha procedido dentro de la ley. Este es el resultado más frecuente: es necesario considerar que la obligación de hacer la cotización –siempre el punto central sobre el que está planteado el conflicto– es pertinente cuando la extensión de beneficios cumple con varios requisitos legales. La otra forma en que termina frecuentemente el caso es el reconocimiento de la infracción por parte del empleador y su compromiso a pagar, lo que a veces hace en el acto, sin que sea necesaria realizar mediación entre las partes.

En el año 2010 se llegó a este resultado en 58 casos, que corresponden al 50% del total de las denuncias tramitadas según este procedimiento. En 2011 fueron 79, equivalentes al 54,9% del total de casos registrados para ese año. Por su parte, en 2012, la proporción de los casos tramitados como vulneración de derechos fundamentales, en los cuales no existió denuncia ante los tribunales, siguió aumentando en relación del total de casos tramitados, llegando al 57,3%, porcentaje que corresponde a 75 denuncias.

La *'mediación con acuerdo'* es también un resultado frecuente. La mediación es un trámite obligatorio en el procedimiento administrativo de vulneración a derechos fundamentales. La siguiente es la opinión de una abogada, funcionaria de una Inspección del Trabajo:

– La mediación en materias de derechos fundamentales es obligatoria; pero no libre. No está totalmente abierta a que las partes acuerden lo que quieran y no puede desconocerse lo que la fiscalización ya constató. La mediación solo debe resolver un tema: que la empresa se allane a corregir su ilegalidad y hacer ahora lo que debió haber hecho: descontar la cotización y entregarla a quien se debe.

Por lo que es posible advertir, la mediación funciona con buenos resultados, logrando el acuerdo en múltiples ocasiones. Al efecto, para el año 2010 se registran 24 casos con este resultado, equivalentes al 20,7%. En 2011 aumenta la cantidad de mediaciones con acuerdo, registrándose 26 casos; no obstante, la proporción que ellos representan respecto de las denuncias tramitadas conforme al procedimiento de vulneración de derechos fundamentales disminuyó a 18,1%. Durante el año 2012 volvió a subir la cantidad de mediaciones con acuerdo, detallando 28 casos, los cuales representan un 21,4%, llegando así, a la mayor proporción registrada entre los años comparados.

La *'denuncia ante los tribunales'* no es, en cambio, una solución tan habitual. En realidad, puede decirse que el grueso de los conflictos por extensión de beneficios es resuelto debido a la actuación de la Dirección del Trabajo. Así, fueron registrados once casos para el año 2010, correspondientes al 9,5% del total de casos tramitados según este procedimiento; en el año 2011 la cantidad disminuyó a nueve, cuyo porcentaje supone un 6,3% del total, mientras que para 2012 fue registrada la cantidad más baja de denuncias ante los Tribunales del Trabajo con solo cinco casos, correspondientes al 3,8% del total para ese año.

El total de resultados de los casos tramitados como vulneración de derechos fundamentales es mostrado en el siguiente cuadro.

Cuadro 10
Casos tramitados como vulneración de derechos fundamentales
Años 2010 a 2012

Tipo de casos	Cantidad de casos Año 2010	Cantidad de casos Año 2011	Cantidad de casos Año 2012
Sin denuncia ante los Tribunales*	58	79	75
Mediación con acuerdo	24	26	28
Mediación sin acuerdo	7	9	7
Denuncia a los tribunales del trabajo	11	9	5
Mediación sin llevar a cabo	2	10	4
Desistimiento**	3	2	2
Información confusa o errónea	11	9	10
Total	116	144	131

*Finaliza el proceso en la Dirección del Trabajo sin proceder a denuncia judicial por tratarse de casos allanados o sin indicios

**El desistimiento ocurre previo a iniciarse la etapa de mediación

Fuente: Dirección del Trabajo

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

A modo meramente ejemplar, en uno de los casos denunciados por la Inspección del Trabajo en Tribunales⁷⁵, la conducta descrita como práctica antisindical consistió en que la empresa descontaba el 75% de la cuota sindical tanto a los trabajadores no sindicalizados como a los afiliados al sindicato que negoció el contrato colectivo que contiene los beneficios extendidos, pero entregaba las sumas recaudadas a otro sindicato de la empresa, distinto del involucrado en la negociación colectiva. La Corte condenó a la empresa a pagar una multa ascendente a 150 UTM por haber incurrido en la práctica antisindical prevista y sancionada en la letra g) del artículo 289 del Código del Trabajo⁷⁶.

LA OPINION DE LOS FUNCIONARIOS DE LA DT

El conocimiento que en esta materia, como en otras, tienen los funcionarios de la DT que se desempeñan en las inspecciones comunales, constituye un aporte invaluable en la investigación, especialmente en estudios cuyos objetivos son buscar, conocer y aclarar la forma cómo operan las normas jurídicas.

75 El Anexo 2 de este trabajo presenta otros casos de denuncias por prácticas antisindicales realizadas por el Servicio ante los Tribunales de Justicia y que fueron acogidas por estos.

76 Causa Rol N° 1.635-2009, seguida ante la Corte de Apelaciones de Santiago.

Sin embargo, es necesario recordar que las actuaciones realizadas en las instancias administrativas del servicio están referidas, generalmente, a situaciones que generan controversia entre las partes de la relación laboral, sobre materias poco claras para las partes o a aquellas que generan opiniones distintas y, a veces, conflictos al ser aplicada la norma. Es decir, la experiencia de la DT solo recoge la aplicación conflictiva de la norma.

De acuerdo a lo que señalaron los funcionarios entrevistados en este estudio, la cotización exigida a los trabajadores beneficiados por la extensión, frecuentemente genera conflicto. Los trabajadores favorecidos no ven tan clara la obligación frente al sindicato que obtuvo estos beneficios, en una negociación en que no participaron. Por lo mismo, suelen expresar resistencia y poca disposición a pagar dicha cotización.

Hay que considerar que no están sindicalizados, y que algunos quizás sean refractarios a la participación sindical, o hayan tenido experiencias negativas con esta u otras organizaciones sindicales. Los fiscalizadores consultados aludieron reiteradamente a esta reacción.

– Los favorecidos no están contentos con el descuento que se les hace, discuten este pago –dice uno de los entrevistados; otro opina que esta rebeldía se debe a– un déficit de civismo, ¿cómo no darse cuenta que otros, el sindicato, trabajó duro para conseguir algo que a ellos les llegó también? (Fiscalizadores I. del T).

El descuento de esta cotización en empresas con salarios más bajos genera una resistencia aún más fuerte.

– [Es frecuente que] la orden de la Inspección de hacer el descuento a los trabajadores beneficiados deteriore gravemente las relaciones con el sindicato, porque son trabajadores que ganan muy poco y casi nadie pertenece al sindicato. (Fiscalizadora I. del T).

Por otra parte, los trabajadores beneficiados cuentan, no pocas veces, con la complicidad de la empresa para no cumplir con la obligación hacia el sindicato, ya que los empleadores desarrollan estrategias para que el artículo 346 opere sin que paguen la cuota que establece la ley.

Las infracciones se expresan en conductas muy variadas. Por ejemplo, está el pago de la contribución por el propio empleador, cargándolas a su patrimonio. Es el caso que relató un fiscalizador:

– La empresa pagó 89.250 pesos por 34 trabajadores, en marzo de 2010; fue denunciado y se allanó a descontar a los beneficiados, cosa que hizo un par de meses para caer de nuevo en la misma infracción”. (I. del T.).

Otra forma es que los empleadores descuentan las cotizaciones, pero de modo intermitente (un mes sí; otro, no), o lo hagan durante un período y luego no prosigan. Son comportamientos indudablemente hostiles, frente a los cuales el sindicato reclama y reitera el reclamo; normalmente, la empresa da explicaciones, promete cumplir enseguida, alega negligencia involuntaria o solicita un tiempo para enterar las cuotas porque enfrenta problemas puntuales.

Según información de los entrevistados en las Inspecciones del Trabajo, es frecuente que esta rutina se repita, incluso más de una vez:

– El beneficio que extendió la empresa lo pagaba a los trabajadores que ella definió, pero no les descontaba la cotización. El sindicato perjudicado acudió a la Inspección, en la mediación el empleador corrigió la acción de no descontar y pagó al sindicato. Pero al mes siguiente incurrió en la misma infracción. (I. del T.).

Las empresas despliegan también estrategias con el propósito más directo de elevar los salarios de determinados trabajadores y actuar hábilmente para que estos puedan evitar la contraprestación a que están obligados. Hay, en estos casos, un claro propósito de eludir la ley y de menoscabar al sindicato. La forma específica más efectiva de hacerlo es alentar la formación de un grupo negociador y acordar un convenio colectivo que contenga puntos iguales, o muy parecidos, a los que fueron incluidos en la negociación colectiva concluida poco tiempo antes con el sindicato; pero velando porque parezca una negociación distinta, con perfil propio. Estas situaciones –de difícil fiscalización– son las que han generado mayor debate.

– [En principio, cuando] luego de un contrato colectivo se conforma un grupo negociador en el que se acuerdan los

mismos beneficios o muy parecidos, se habría conformado una nueva instancia colectiva que es capaz de acordar esos beneficios. No sería una situación incluida en el artículo 346, ya que esta norma exige que el traslado de beneficios se produzca desde el nivel colectivo al individual; eso es lo que la ley autoriza –explicó una abogada de una Inspección del Trabajo y añade– [sin embargo] puede suceder que quede incluida en el artículo 346, si se despliegan actos de injerencia y se conforma una práctica antisindical”.

Similar es la apreciación de esta misma situación que hace una fiscalizadora de otra Inspección:

– Cuando hay dos contratos colectivos, o un contrato y un convenio, no se puede calificar la situación como extensión de beneficios del artículo 346. Pero es muy posible que haya una intención de bloquear o desalentar la afiliación al sindicato que negoció primero. Lo que debe examinarse en estos casos es si hay una práctica antisindical. (I. del T.).

Son frecuentes los casos en que la situación es similar a la vivida por los dirigentes del sindicato de un organismo científico técnico, que emplea a 67 trabajadores, quienes denunciaron a la empresa ante la Inspección Comunal del Trabajo por nunca haber descontado a trabajadores no sindicalizados el 75% del monto de la cuota sindical tras haberles extendido todos los beneficios contenidos en el contrato colectivo concluido recientemente. La fiscalización comprobó que la extensión fue hecha por medio de un convenio colectivo con estos trabajadores, constituidos en grupo negociador, firmado cuatro días después del contrato con el sindicato al que pertenecen los denunciantes. Las cláusulas de ambos instrumentos son las mismas. La Inspección resolvió que el aporte prescrito en el artículo 346 debía hacerse y la empresa llegó a acuerdo con el sindicato para pagar lo adeudado.

Luego, hay que destacar que no descontar a los trabajadores beneficiados la cotización que deben hacer es la principal infracción que cometen los empleadores y es la conducta que genera casi todas las denuncias que, ante la Dirección del Trabajo, hacen los sindicatos de las empresas que extienden beneficios.

– No hay mes en que no llegue una denuncia en esta materia a esta Inspección. (Fiscalizador I. del T.).

En las convenciones colectivas con puntos muy parecidos –pero no iguales– a los de la negociación principal, de manera que parece una negociación distinta, los fiscalizadores tienen un papel muy activo. Han sido detectados casos en que el convenio colectivo nunca ha sido formalizado, por lo cual no se trata de un nuevo instrumento, sino que han extendido algunas cláusulas del primero a una suma de empleados individuales, generándose la situación típica que obliga a descontar cotizaciones. La fiscalizadora que vio este caso, lo catalogó como de práctica antisindical.

Otro de los temas importantes para esta investigación, abordado con los fiscalizadores, fue el de las pautas para evaluar el equilibrio que debe tener el intercambio entre el beneficio extendido por la empresa y la cotización que hace el trabajador, si es que existe la intención de observar rigurosamente la normativa. Esta exige que la extensión de beneficios genere un incremento sustancial de las remuneraciones o condiciones de trabajo de los dependientes.

Los fiscalizadores plantearon que la exigencia central en esta institución es que el peso económico de los beneficios extendidos sea importante, de manera que signifiquen un aporte contundente, de cierta envergadura a la remuneración del beneficiado⁷⁷. En general, este requisito no se cumple cuando la extensión solo implica un solo punto. Tampoco cuando se limita a aguinaldos, bonos y otros aportes que hace la empresa puntualmente, aunque sean en fechas predeterminadas (para paseos, Navidad, aniversarios u otras celebraciones).

El siguiente es un caso específico, relatado por el fiscalizador que lo tuvo a cargo:

– Había una cláusula de distribución de mercaderías, que los dirigentes de un sindicato consideraron se había extendido a otros dos contratos colectivos (en tres instrumentos se reproducía de manera idéntica). La Inspección estimó que no aumentaba

77 La extensión debe implicar “un incremento real y efectivo en sus remuneraciones y condiciones de trabajo”, ordena el Dictamen Ordinario N° 0441/01, 28.01.2009.

significativamente la remuneración y consecuentemente se desestimó la denuncia (Fiscalizador I. del T.).

En otra denuncia, ni los aguinaldos (tres al año), ni el aumento en la asignación de colación fueron considerados como constituyentes de un aumento sustancial. El fiscalizador de la DT que vio el caso explicó que el criterio correcto es que se trate de pagos permanentes, mes a mes; pero tampoco se cumple si la extensión solo implica un aumento insignificante a la remuneración, aunque los que se pagan sean montos mensuales.

Quedan descartadas, igualmente, la entrega de dinero efectivamente pagado sin que aumente realmente la remuneración del trabajador, sino que lo hace de manera temporal o ficticia. Según los fiscalizadores entrevistados, en esta categoría está incluido todo aumento del salario que provenga de un reajuste que es el punto central de toda negociación colectiva, así como también los préstamos en dinero, cláusula frecuente en los instrumentos colectivos de negociación.

No han sido aceptados como incrementos salariales, tampoco, los aumentos contenidos en cláusulas facultativas para el empresario, que tengan carácter de gracia, de regalía, que dependan de la sola voluntad del empleador. Porque esta condición las hace inciertas, a la inversa que la cotización del trabajador, que debe ser pagada mes a mes. Es importante –según una de las fiscalizadoras entrevistadas– que la redacción del contrato colectivo sea la adecuada, a fin de no generar esta incertidumbre; la funcionaria señaló, expresamente, un caso en que la redacción de la cláusula utilizó el verbo en tiempo condicional y transformó en incierta la prestación establecida.

En sentido parecido, tampoco generan este derecho aquellos puntos acordados en el instrumento colectivo, pero que serán pagados por otra institución. Es el caso de una empresa que pactó un bono de escolaridad de cargo, en su mayor parte, de una caja de compensación: el empleador pagaría solo dos de los 30 mil pesos, que era el monto total del bono. En el fondo, no es propiamente una cláusula del contrato colectivo, sino un bono que entrega otra institución, por lo que la Inspección correspondiente resolvió que no era una extensión de beneficios, ya que este debe ser siempre acordado efectivamente entre las partes, según explican los fiscalizadores entrevistados.

Lo exigido es que haya un *plus*, un aumento en el contrato colectivo respecto de lo que tenían antes los trabajadores; la base de la extensión es este aumento, que toda negociación colectiva logra, aunque sea mínimo. Por lo tanto, no es extensión de beneficios, según el artículo 346, el que está establecido en una cláusula muy antigua o constituye una práctica anterior al contrato colectivo. Por ejemplo, un bono que se pagaba desde antes del contrato colectivo, cuyo valor ha sido de 100 mil pesos al año, diferenciado según tramos. En el contrato colectivo se fijó un monto único.

Señala la inspectora entrevistada:

– Solo la diferencia entre lo que se pagaba y lo que el contrato colectivo estableció es lo que se transfiere como beneficio; [es decir] lo que agregó el contrato colectivo [y] no la totalidad del bono. Y es importante, porque si no se les extiende, este bono no llega a los trabajadores nuevos. (Fiscalizadora I. del T.).

A MODO DE CIERRE

La extensión de beneficios que regula el artículo 346 del Código del Trabajo es una institución que fue incorporada a la legislación nacional a inicios de los años noventa. A su respecto siguió un debate doctrinario y una intensa labor de interpretación administrativa por parte de la DT, la que se mantuvo durante varios años aportando a su aplicación. Sus objetivos eran dos: ampliar el acceso a la negociación colectiva y fortalecer a las organizaciones sindicales, dándoles autonomía e independencia, al allegarles recursos.

A la luz de lo anterior, y siendo un tema poco investigado, este estudio buscó analizar cuantitativamente si la norma efectivamente ampliaba el ámbito de cobertura de la negociación colectiva, para lo cual recurrió como fuente fundamental a la Encuesta Laboral que realiza el Departamento de Estudios de la DT, mediante el análisis de datos inéditos, no contenidos en los informes generales de resultados.

Dicha encuesta permite obtener antecedentes tanto respecto de la cantidad de empresas en las que el empleador hace uso de esta facultad legal, como sobre la proporción de trabajadores beneficiados por ella, entregando algunas luces acerca de su nivel de cobertura.

Así, la Encla 2011 muestra que solo 6.127 unidades productivas contaban con un instrumento colectivo vigente al momento de realizar la medición, de las cuales en el 66% de los casos fueron extendidos los beneficios; es decir, en 3.875 empresas, de las casi 80 mil que conforman el universo de la encuesta. De estas, 1.242 son grandes empresas y representan el 49,4% de las unidades productivas de este segmento (que incluye a 2.514 empresas en el país). La proporción es muy inferior en las empresas de menor tamaño.

Por su parte, y en lo que respecta a los trabajadores de aquellas empresas en que existen instrumentos colectivos vigentes y cuyos empleadores hacen uso de la facultad legal de extender beneficios,

la información de la Encla indica que, aproximadamente, el 50%⁷⁸ de los dependientes participa directamente de la negociación colectiva y, entre los que no participaron en dicho proceso, cerca del 40% se vio favorecido con la extensión de beneficios.

De lo expuesto es posible concluir que, al menos efectivamente, se cumple uno de los objetivos perseguidos por el legislador al momento de establecer el artículo 346 en el articulado permanente del Código del Trabajo: al tener la figura analizada una cobertura significativa, una proporción importante de trabajadores accede a los beneficios de la negociación colectiva.

Sin embargo lo anterior debe interpretarse con cautela, por cuanto es sabido que tanto el sindicato como la negociación colectiva existen en un segmento minoritario de las empresas del país. Según la misma Encla 2011 solo el 7,8% de las unidades productivas de cinco trabajadores o más contaban con una organización sindical activa⁷⁹ y, un 14,5% de las empresas había negociado colectivamente en los cinco años anteriores a su aplicación.

Por su parte, y más allá de estos datos estadísticos, al analizar esta figura los especialistas ponen énfasis en el resultado logrado en la negociación colectiva, la que ampliaría sus efectos al ser aplicada la norma. En esta línea está la abogada laboralista Cecily Halpern, quien explica que *“con esta norma se trata de dar relevancia a la negociación colectiva, como instrumento de consecución de mejorías laborales para los empleados”* (citada en Sergio Gamonal, 2005)⁸⁰.

Hay posiciones diversas. Uno de los entrevistados para la investigación señaló que *“la extensión que aquí se analiza, tiene como principal objetivo evitar que se multipliquen las negociaciones en una misma empresa”*. Profundizando en este sentido hizo el siguiente juicio: *“la extensión hecha a trabajadores recién ingresados a la empresa puede dejarlos fuera de toda negociación colectiva durante mucho tiempo (hasta cuatro años), mientras no se cumpla el plazo del contrato que recién empieza a regir, que se ha extendido a ellos. Quedan excluidos de*

78 Calculado como promedio de porcentaje de trabajadores.

79 Al momento de la aplicación de la encuesta.

80 Gamonal, Sergio. *Op. Cit.*

la participación en relaciones colectivas de trabajo, apartados de estos derechos; su experiencia de relación laboral es parcial” (I. del T.).

En lo que respecta al segundo objetivo de la norma, los dictámenes de la DT reconocen que esta disposición fortalece al sindicato en cuanto este recibe aportes pecuniarios de los trabajadores externos que fueron beneficiados con la extensión del instrumento colectivo. Esta posición, sin embargo, es uno de los puntos más discutidos de esta institución entre los expertos. Algunos entrevistados estiman que esta norma puede incentivar la afiliación sindical. Con todo, gran parte de los funcionarios de las Inspecciones del Trabajo que fueron entrevistados en el curso de este estudio, sostiene, por el contrario, que la obstaculiza.

Desde el primer punto de vista señalado, esta norma puede incentivar a afiliarse, sin presionar a los trabajadores, ya que facilita y abre el contacto con el sindicato, les permite conocer mejor su accionar y tomar nota de los beneficios que puede otorgar. Es, entonces, posible que trabajadores no afiliados mejoren su evaluación sobre las organizaciones sindicales, se acerquen a estas y lleguen a incorporarse. La modificación legal que aumentó el aporte que deben pagar los beneficiados, hizo más ecuánime la norma.

En qué medida ocurre esto, no es algo realmente posible de saber. El dato más concreto obtenido, de parte de un experto jurídico, fue que, según su experiencia, los trabajadores a quienes les fueron extendidos los beneficios una vez, suelen adherir al proyecto que el sindicato presenta en la negociación colectiva que sigue; es decir, la relación con el sindicato mejora.

Como contrapartida, para evitar maniobras contra el sindicato, el Código del Trabajo contempla la sanción para las prácticas antisindicales, y quienes están a favor de esta tesis postulan que ella sería instrumento suficiente. Señalan que hay dictámenes de la DT que caracterizan expresamente al artículo 346 del Código del Trabajo como una norma pro sindicato.

No obstante lo anterior, una de las ideas más generalizadas fue que trasladar los logros de la negociación colectiva a trabajadores que no participaron en ella abre un escenario que desestimula la afiliación. Los trabajadores ven que, sin ser socios de algún sindicato de la empresa,

pueden obtener todo o parte de los mejoramientos logrados en una negociación colectiva en que no participaron; el mantenerse al margen de este proceso ahorra esfuerzos y evita los riesgos de una operación que suele ser conflictiva y peligrosa para la relación con el empleador.

Esta corriente también sostiene que el empleador podría utilizar directamente la extensión de beneficios, atribución exclusivamente suya, para obtener lealtades y detener o dificultar la sindicalización.

Pero hay planteamientos matizados, como el de un abogado de la Dirección del Trabajo quien señaló: *“hay dos miradas para esta norma; por un lado hay que situarse en el contexto nacional actual, en el que aparecen motivos para inhibir la sindicalización debido al fuerte poder empleador y a la actitud, predominantemente negativa, de los trabajadores frente a la afiliación. Pero si el nivel de sindicalización fuera otro, la extensión de beneficios no podría inhibir la sindicalización. No es una figura incorrecta la del artículo 346. Es razonable que exista”*.

Los actores laborales, por su parte, tienen otra visión de esta institución, que considera factores externos a la norma misma. Los empleadores la plantean como una acción altruista, que contribuye a la justicia al reparar la condición de los que tienen una retribución más baja, incentiva el trabajo y eleva la satisfacción laboral. Por cierto, debe armonizar con la política de recursos humanos de la empresa; si no fuera así, jamás se pondría en práctica ya que es una facultad exclusiva del empleador.

Es interesante consignar también la posición de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), expresada en las palabras de uno de los dirigentes que integran su Área de Negociación Colectiva, cuyo objetivo es lograr una negociación colectiva muy inclusiva y evitar que los trabajadores actúen segmentados. Para ello, buscan *“integrar en la negociación colectiva a todos los estamentos, de todas las funciones que existen en la empresa y contar, a lo menos, con la mitad de los trabajadores. En esta perspectiva, se está intentando hoy día que la extensión de beneficios se discuta y se incluya en la negociación colectiva. Es una estrategia reciente, con uno o dos casos exitosos”*.

Agrega que la CUT intenta fortalecer la percepción del sindicato que tienen hoy los trabajadores no afiliados; y señala que, actualmente, *“se les borra la idea de que un sindicato negoció y obtuvo diversos*

mejoramientos en las condiciones de trabajo; queremos dejar en claro que la extensión de beneficios no fue solo un acto de benevolencia del empleador. Esta estrategia busca que los sindicatos lleguen a acuerdos que incluyan las políticas específicas de la CUT, como el igualamiento de las remuneraciones, el reducir la segmentación de los trabajadores, y elevar la afiliación al sindicato.

En suma, respecto a la actitud de los beneficiados después de la extensión, cabe la duda sobre si se acercan al sindicato o, por el contrario, permanecen a distancia amparándose en la empresa, confiando en los beneficios que esta les dio y puede seguir dándoles, con el mismo procedimiento. *“Las dos posiciones se dan”,* dice un jefe de Fiscalización de la DT, pero no es posible determinar realmente en qué medida ocurren.

Pese a la discrepancia de opiniones anotada, la aplicación del artículo 346 no genera un gran número de conflictos formales. En el 2012 representan solo un 0,15% del total de denuncias registradas en la DT para ese año (89.096).

Las denuncias interpuestas en las Inspecciones del Trabajo persiguen que la empresa pague al sindicato las cotizaciones que legalmente le corresponden, las que deben ser descontadas de la remuneración de los trabajadores favorecidos con la extensión aquí abordada.

Elas guardan relación con el hecho de que las empresas se resisten a descontar la cotización que establece la ley a sus trabajadores, debido a que quieren aparecer relevando el mejoramiento económico que han concedido para facilitar la adhesión que de ellos esperan. Esta situación es lo que explica la disposición de algunos empleadores a enmascarar la figura del artículo 346 y a participar en alguna forma de evasión.

La empresa retarda o no hace el pago, porque considera que el aumento de salarios que hizo tiene otras bases y no corresponde pagar una cotización al sindicato. O bien, reconoce su deuda y acuerda cómo pagarla.

Quizás la estrategia más difícil de enfrentar sea la de alentar la constitución de uno o más grupos negociadores, con cada uno de los cuales la empresa concluye un convenio colectivo. En principio,

y sin atropellar la ley, pueden acordarse convenios sucesivos sin mucha distancia en el tiempo, lo que hace normal que sus cláusulas sean parecidas. Sin embargo, bien pueden obedecer al propósito de burlar los artículos 346 y 289 del Código del Trabajo, en cuyo caso, desenmascarar el fraude es un gran desafío. Aludiendo a un caso específico, la abogada de una Inspección del Trabajo dijo que *“aunque la Dirección del Trabajo no pudo demostrar que la disposición era la misma del contrato colectivo reciente, quedó la convicción de que había extensión de beneficios”*.

Este informe, inédito al entregar datos cuantitativos acerca de la aplicación en las empresas del artículo 346 del Código del Trabajo, ofrece un análisis que permitió vislumbrar cuál sería la cobertura que, en la práctica, posee esta figura, siendo sin duda un valioso aporte al conocimiento de un tema poco investigado.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Baylos, Antonio. Sindicalismo y Derecho Sindical. Editorial Bomarzo. España, 2006.

Bensusán, Graciela. Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco y la H. Cámara de Diputados, LIX Legislatura. México, 2006.

Bilbao, Andrés. El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo. Los libros de la Catarata. Madrid, España, 1999.

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

_____. El ascenso de las incertidumbres, Fondo de Cultura Económica de Argentina S.A. Buenos Aires, Argentina, 2010.

Coriat, Benjamín. El taller y el cronómetro. Siglo Veintiuno Editores. Madrid, España, 1982.

De la Garza, Enrique, *Modelos de producción y trabajo en México*, en 40 años, 40 respuestas. Fundación Friedrich Eber México. México D.F., 2009.

De Luca-Tamajo, Rafaële y Perulli, Adalberto. Informe general de las ponencias presentadas en el XVIII Congreso Mundial, de la Sociedad Internacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. París, Francia, septiembre de 2006. Edición libre de responsabilidad de María Ester Feres N. Directora del Centro de Trabajo, Relaciones Laborales y Diálogo Social (CRL) de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Central de Chile. Santiago de Chile, marzo del 2007. Disponible en www.faceaucentral.cl/word/descentralizacion.doc.

Feres, María Ester. *El trabajo y las relaciones laborales en los programas de la Concertación*, en Chile en la Globalización. Fundación Friedrich Ebert. Santiago de Chile, 2007.

Fuentes, Carlos. Eficacia personal aplicativa a los contratos colectivos del trabajo en la legislación chilena: el efecto extensivo. (s/f. y s/datos editoriales). Disponible en www.bibliojuridica.org/libros/3/1090/18.pdf.

Gamonal, Sergio. El efecto extensivo del contrato colectivo. El efecto extensivo de los instrumentos colectivos. Publicación electrónica. Laboralchile.blogspot, 2005. Disponible en laboralchile.blogspot.com/2005/08/el-efecto-extensivo-del-contrato.html.

_____. Derecho colectivo del trabajo. LexisNexis. Santiago de Chile, 2007.

Humeres Magnan, Héctor y Humeres Nogueir Héctor. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Jurídica. Decimoquinta edición. Santiago de Chile, 1997.

López, Diego. Derecho, Trabajo y Empleo. Editorial LOM. Santiago de Chile, 2004.

López, Jorge. Los contratos. Parte general. Segunda edición. Editorial Jurídica. Santiago de Chile, 1998.

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 (coordinador). Fondo de Cultura Económica. México, 2000.

Sexta Encuesta Laboral. Informe de resultados Encla 2008. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2009.

Séptima Encuesta Laboral. Informe de resultados Encla 2011. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2012.

Thayer, William y Novoa, P. Manual de Derecho del Trabajo. Generalidades Derecho Colectivo del Trabajo. Quinta edición. Editorial Jurídica. Santiago de Chile, 2007.

Ugarte, José Luis. El nuevo derecho del trabajo. Editorial Universitaria. Santiago de Chile, 2004.

Varios autores. Negociación colectiva en Chile. La debilidad de un derecho imprescindible. División de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile. 2009.

NORMATIVA CONSULTADA

Ley Nº 18.620 que aprueba el Código del Trabajo. Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile. Santiago de Chile. D.O. 6/07/1987.

Ley Nº 19.069 que establece normas sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva. Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile. Santiago de Chile. D.O. 30/07/1991.

Decreto con Fuerza de Ley Nº 1, de 2000, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código Civil; de la ley Nº 4.808, sobre Registro Civil; de la ley Nº 17.344, que autoriza cambio de nombres y apellidos; de la ley Nº 16.618, Ley de Menores; de la ley Nº 14.908, sobre abandono de familia y pago de pensiones alimenticias, y de la ley Nº 16.271, de impuesto a las herencias, asignaciones y donaciones. Ministerio de Justicia de Chile. Santiago de Chile.

Decreto con Fuerza de Ley Nº 1, de 2002, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile. Santiago de Chile.

Decreto Ley Nº 2.758, de 1979, que establece normas sobre negociación colectiva. Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile. Santiago de Chile.

Boletín Nº 201-13. Historia de la ley Nº 19.069. (Congreso Nacional de Chile).

Boletín N° 2626-13. Historia de la ley N° 19.759. (Congreso Nacional de Chile).

PAGINAS WEB CONSULTADAS

www.bcn.cl

www.dt.gob.cl

www.leychile.cl

www.poderjudicial.cl

www.bibliojuridica.org/libros/3/1090/18.pdf

<http://laboralchile.blogspot.com/2005/08/el-efecto-extensivo-del-contrato.html>

www.leychile.cl/Navegar?idNorma=190282&buscar=ley+19759

www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-19069/1-01-LEY_19069_tomo_1_portada_indice.pdf

ANEXO 1

GLOSARIO⁸¹

Instrumento colectivo: término que incluye contratos colectivos, convenios colectivos y fallos arbitrales que hayan puesto término a un proceso de negociación colectiva.

Sindicato que hubiere obtenido los beneficios: aquella organización sindical que participa del proceso de negociación y que es parte del respectivo contrato o convenio colectivo o, en su caso, al que le será aplicable el fallo arbitral que ponga término al proceso de negociación colectiva.

Organización más representativa: expresión utilizada para referirse, en primer término, a aquel de los sindicatos –constituidos en una empresa– que agrupa a trabajadores de un mismo nivel, o que desarrollan igual función, oficio o profesión que el trabajador obligado a realizar el aporte establecido en el artículo 346 del Código del Trabajo. En segundo término, es aquella organización sindical que cuenta con afiliados del mismo establecimiento o faena en que se desempeña el trabajador afecto a la cotización y, solo en el evento en que no exista ninguno de los dos mencionados, deberá considerarse como más representativa a aquella organización que afilie a un mayor número de trabajadores.

Reajuste: término referido a la obligación del empleador de entregar al sindicato respectivo los aportes que establece la norma. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 346, en relación a los artículos 262 y 63 –todos el Código del Trabajo– considera el porcentaje en que haya variado el IPC, determinado por el INE, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente será realizado.

81 Conceptos basados en la interpretación administrativa del artículo 346 del Código del Trabajo, realizada por la Dirección del Trabajo en sus Dictámenes Ordinarios N^{os} 4190/089, de 08.10.2007, 4298/300, de 09.09.1998, 2480/146, de 01.08.2002, 1059/53, de 11.03.2004.

ANEXO 2

ALGUNAS DENUNCIAS DE LAS INSPECCIONES DEL TRABAJO Y SU RESOLUCION EN LOS TRIBUNALES

Sentencia en causa RIT S-1-2009, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique. 23 de abril de 2010

En esta causa se denuncia que el empleador habría suscrito un contrato colectivo con el sindicato de la empresa, en el cual se pactó una comisión que ascendía al 0,8% de las ventas netas de un determinado módulo de la firma, beneficio que fue posteriormente incluido en un contrato colectivo suscrito entre el empleador y un grupo negociador de la empresa, además de aplicarse también a todos los trabajadores nuevos, sin descontar el 75% de la cuota sindical.

El tribunal consideró que esta conducta era un acto atentatorio a la libertad sindical, puesto que le restaba fuerza y representatividad a la misma. Impedía, además, que fueran cumplidos los fines de la sindicalización que han sido reconocidos constitucionalmente, para el mejor desarrollo de las relaciones laborales, atendido que con su actuar señaló, explícitamente, que en su empresa es mejor no estar sindicalizado, porque se obtienen igualmente los beneficios laborales.

En consecuencia, el tribunal acogió la denuncia interpuesta por práctica antisindical, condenando al empleador a pagar una multa de 75 UTM, y ordenándole que descuente el 75% de la cuota sindical a los trabajadores beneficiados en forma retroactiva.

Sentencia en causa RIT T-24-2010, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de los Ángeles. 15 de diciembre de 2010

La denuncia fue que la empresa demandada habría vulnerado las normas jurídicas que amparan la libertad y el patrimonio sindical, al no enterar oportunamente los dineros descontados a los trabajadores socios y no socios del sindicato, las cuotas sindicales o el 75% de ellas, en su caso, dentro del plazo que la ley establece al efecto.

El tribunal estimó que esta conducta afecta los derechos constitucionales y convenios internacionales, especialmente el artículo 19 N° 19 de la Carta Fundamental y el artículo 2° del Convenio N° 98 de la OIT, toda vez que la sindicalización es un derecho que beneficia no solo a los trabajadores, sino también a la parte empleadora, por cuanto permite una interrelación armoniosa en la solución de las necesidades y eventuales conflictos, razones por las cuales corresponde acceder al requerimiento de la Inspección del Trabajo.

En definitiva, declara que el empleador ha incurrido en una práctica antisindical, y lo condena al pago de la multa máxima establecida en el artículo 292 del Código del Trabajo y a indemnizar todos los perjuicios que ha ocasionado al sindicato con sus reiterados retardos.

Sentencia en causa Rol N° 21-2010, seguida ante la I. Corte de Apelaciones de Arica. 21 de julio de 2010

Esta sentencia corresponde a una nulidad de oficio que fue determinada por la I. Corte de Arica, que determina que, a juicio de la Corte, los beneficios que la empresa hizo extensivos a los trabajadores que ingresaron a partir del mes de septiembre de 2009 fueron obtenidos por los dos sindicatos de la empresa.

Habiendo extendido la empresa los beneficios que fueron obtenidos por ambos sindicatos, correspondía a los trabajadores ejercer su derecho de opción, en el sentido de determinar a qué sindicato efectuarían su aporte. Como no consta en los contratos que los trabajadores lo ejercieron, la empresa debía enterar esa cotización a la organización más representativa, esto es, al Sindicato N° 2, y no al Sindicato N° 1, como lo venía haciendo.

Sentencia en causa RIT S-4-2009, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique. 14 de agosto de 2010

El empleador fue denunciado por no descontarles el 75% de la cuota sindical a seis trabajadores no sindicalizados, a quienes había extendido el beneficio del pago de un bono denominado “*de incentivo*”, establecido en el contrato colectivo.

El tribunal determinó que, una vez suscrito un contrato colectivo, no puede ser debatida la validez de las cláusulas contenidas en él, debiendo entenderse, por tanto, que si una cláusula está incorporada al referido contrato es válida, representa un acuerdo que beneficia a quienes negociaron colectivamente y en los términos que en dicha cláusula refiere. En consecuencia, si la cláusula nada previene en cuanto a hacerla extensiva a otros trabajadores que no participaron en la negociación, se colige que sólo beneficia a dichos trabajadores.

Agrega que aunque la denunciada alegue que el beneficio siempre fue entregado a todos los trabajadores de la empresa, ello en nada obsta a que una vez suscrito el contrato colectivo dicho beneficio se hiciera extensivo sólo a quienes negociaron colectivamente, ya que en la cláusula respectiva nada se expresa que haga presumir algo distinto.

En consecuencia acoge la denuncia por práctica antisindical, ordenando que se practiquen los descuentos pertinentes, y condenando al empleador al pago de una multa ascendente a 100 UTM.

Sentencia en causa RIT S-25-2011, seguida ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. 15 de julio de 2011

En este caso fue denunciado que el empleador había extendido beneficios –pactados en el contrato colectivo suscrito con el único sindicato a de la empresa– a trabajadores que no participaron en la negociación. Los beneficios correspondían a dos bonos: el primero de locomoción por la suma de \$6.000; y el segundo, de vacaciones, que ascendía a \$25.000. El empleador argumentó, a su favor, que era jurídicamente improcedente efectuar el descuento del 75% de la cuota sindical dado que no concurren los requisitos necesarios para ello, entre otros, que no se habría producido un incremento remuneracional significativo para los trabajadores beneficiados.

El sentenciador estimó que para el trabajador que no ha constituido un sindicato, ni manifestado su voluntad de sindicalizarse, cualquier extensión de beneficios le resulta del todo beneficiosa, sin que ello pase porque este beneficio le genere un incremento patrimonial, toda vez que la norma no distingue ese hecho. En consecuencia acogió la denuncia por práctica antisindical.

Sentencia causa RIT T-1-2010, seguida ante el Juzgado de Letras y Familia de Los Lagos. 8 de marzo de 2011

En esta causa, la denuncia es que el empleador había extendido los beneficios del contrato colectivo a trabajadores no sindicalizados, sin efectuar el descuento del 75% de la cuota sindical. El empleador, por su parte, sostuvo que los beneficios aludidos se daban a los trabajadores desde antes que fuera constituida la organización sindical y hubiera negociación colectiva.

El tribunal estimó que si los beneficios existían con anterioridad a la negociación colectiva no tenía sentido que el empleador los dejara estipulados en los contratos de los trabajadores no sindicalizados, en la misma fecha en que se suscribió el contrato colectivo, dando así por acreditado que el empleador había incurrido en la práctica antisindical del artículo 289 letra g).

Sentencia causa RIT S-1-2009, seguida ante el Juzgado de Letras, Garantía y Familia de Pozo Almonte. 25 de enero de 2012

Aquí la denuncia planteó que el empleador habría hecho extensivo los beneficios de un contrato colectivo vigente a trabajadores no sindicalizados y a trabajadores afiliados a un sindicato distinto de aquel que pactó dichos beneficios, sin realizar el descuento del 75% de la cuota sindical. El empleador negó los hechos imputados y, a su vez, señaló que habían llegado a un acuerdo durante la mediación realizada ante la Inspección del Trabajo, la que habría resuelto esta denuncia.

El sentenciador estimó que en este caso debía distinguirse la legítima pretensión del sindicato afectado de obtener el pago de los montos que legalmente le correspondían –ya que ello afecta directamente su patrimonio–, de la intención del legislador de resguardar al sindicato al impedir la injerencia del empleador en la vida interna de la organización, que, en el presente caso, tuvo por objeto desincentivar la afiliación.

Agrega que los bienes jurídicos protegidos en cada caso son de una naturaleza distinta. El primero de ellos transigible, por comprometer un interés estrictamente patrimonial; mientras que el segundo

trasciende el interés particular del sindicato y pasa a situarse en una esfera de protección mayor que alcanza a la sociedad entera.

Por estas razones concluye que, atendida la gravedad de las prácticas imputadas a la denunciada, su acreditación resulta suficiente para dar lugar a la sanción correspondiente. El arreglo extrajudicial alcanzado, por su parte, solo tiene como efecto el zanjar los montos adeudados al sindicato.

ANEXO 3

OTROS CASOS

El incumplimiento del imperativo impuesto al empleador por el artículo 346 es susceptible de ser sancionado administrativamente, sin perjuicio de que pueda configurar una práctica antisindical del empleador, cuestión de hecho que es conocida y resuelta en sede jurisdiccional.

Así, la Corte de Apelaciones de Rancagua, en un recurso de apelación ingresado bajo el **Nº 4.265-2003**, estimó que el tercio del sueldo líquido a obtener era un beneficio que los trabajadores, en general, habían perdido; y que recuperaron después de celebrados los contratos colectivos. Por lo tanto, regía para la empresa la obligación de descontar el aporte de estos trabajadores al sindicato negociador y entregar los fondos devengados a la organización de los trabajadores. Así, al no cumplirla, el empleador había incurrido en la causal de la letra g) del artículo 289 del Código del Trabajo, configurándose con claridad una práctica antisindical.

Por el contrario, en el recurso de apelación ingresado bajo el **Nº 206-2008**, la Corte de Apelaciones de Puerto Montt desestimó la denuncia por práctica antisindical interpuesta. La razón es que consideró que diversos grupos negociadores, que finalizaron con éxito su proceso con anterioridad al sindicato, negociaron paralelamente, en forma independiente y sin que hayan aprovechado los resultados obtenidos por el sindicato. Por lo tanto, fue criterio de los sentenciadores que, dado que no existió o no se produjo el efecto extensivo del contrato colectivo, no existe la obligación de efectuar el descuento a que hace mención el artículo 346 del Código del Trabajo.

