



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E 225355 (1420) 2022

Jurídico

ORDINARIO N°: 570 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Negociación colectiva. Prácticas antisindicales.

RESUMEN:

1. El procedimiento para interponer un reclamo que impugne la respuesta del empleador en el contexto de una negociación colectiva reglada, es el contenido en el artículo 340 del Código del Trabajo, siendo improcedente jurídicamente que este Servicio conozca y resuelva dicho tipo de reclamaciones por la vía de un pronunciamiento que ejerza la facultad de interpretar la normativa laboral, tal como se ha solicitado.

2. La extensión de beneficios de un instrumento colectivo se encuentra regulada en el artículo 322 del Código del Trabajo, así como las reglas conforme a las cuales se interpreta la anterior norma legal se encuentran recogidas en los diversos pronunciamientos y dictámenes que sobre el asunto ha emitido este Servicio, según se detalla en el contenido del presente informe.

3. El procedimiento legal para encauzar una denuncia por práctica antisindical es el establecido en el Párrafo 6° del Capítulo II, del Título I del Libro V del Código del Trabajo, es decir, el procedimiento de Tutela Laboral regulado en el artículo 485 y siguientes de dicho cuerpo normativo, que concede el derecho a interponer denuncia ante el Juzgado del Trabajo respectivo o, en forma previa, ante la Inspección del Trabajo que resulte competente.

ANTECEDENTES:

1) Instrucciones de Jefa de U. de Dictámenes e Informes en Derecho de 16.03.2023.

2)Solicitud de pronunciamiento de Sindicato N°1 de Trabajadores Establecimiento Paris Bandera RSU N°1307.2052 de 12.10.2022.

SANTIAGO, 19 ABR 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)

**A: SINDICATO N°1 DE TRABAJADORES ESTABLECIMIENTO PARIS BANDERA RSU N°1307.2052
BANDERA N°201 PISO N°6
SANTIAGO**

Mediante Oficio de ANT. 2) se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento que se refiera a la situación de un grupo de trabajadores socios de la organización sindical de la empresa multitienda "Paris" que se encuentra en proceso de negociación colectiva reglada. Agrega que, dichos trabajadores fueron objetados por la empresa en su respuesta asunto que no fue reclamado en su oportunidad por la organización sindical.

Luego, describe las condiciones actuales en que funciona la tienda ubicada en Alameda, señalando que en la actualidad funciona solo como una *dark store*, es decir, una tienda que no atiende público y que solo se utiliza para funciones logísticas para despachos por internet. Menciona que los trabajadores que se desempeñan en dicha tienda se afiliaron a la organización sindical pero un Sindicato distinto, al enterarse de tal circunstancia, habría amenazado a la empresa con interponer denuncias por prácticas antisindicales por no extender beneficios de su contrato colectivo. Aquí, el Sindicato manifiesta que en su opinión la empresa estaba impedida de otorgar una extensión de beneficios a los trabajadores que laboran en la *dark store*, porque esta tienda ha cambiado el giro y presta otras funciones que no son propias de las tiendas como se les conoce.

Finalmente, requiere el Sindicato, un pronunciamiento sobre esta materia y acusa malas prácticas de organizaciones sindicales que entorpecen su proceso de negociación colectiva y que su propósito es proteger los derechos de los trabajadores involucrados para saber si serán parte del proceso de negociación colectiva.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. que el artículo 339 en sus incisos 1° y 2° del Código del Trabajo, dispone: "*Art. 339.- Impugnación de la nómina, quórum y otras reclamaciones. El empleador tendrá derecho a impugnar la inclusión de uno o más trabajadores incorporados en la nómina del proyecto de contrato colectivo, por no ajustarse a las disposiciones de este Código.*"

Las partes podrán, además, formular reclamaciones respecto del proyecto de contrato colectivo o de su respuesta, por no ajustarse a las normas del presente Libro”.

Seguidamente, el artículo 340 del mismo cuerpo normativo regula las reglas del procedimiento al que se somete la tramitación de las impugnaciones y reclamaciones ante la Inspección del Trabajo respectiva, señalando expresamente el literal e) y f) de la norma legal antes indicada que: “e) *La resolución deberá dictarse por el Inspector del Trabajo dentro del plazo de cinco días de concluida la audiencia. Si las impugnaciones o reclamaciones involucran a más de mil trabajadores, serán resueltas por el Director del Trabajo.*

f) En contra de esta resolución sólo procederá el recurso de reposición que deberá ser interpuesto dentro de tercero día. La resolución que resuelva el recurso de reposición deberá dictarse en el plazo de tres días y será reclamable judicialmente dentro del plazo de cinco días, a través del procedimiento establecido en el artículo 504 de este Código”.

De esta forma, el legislador ha previsto un procedimiento para resolver las reclamaciones de legalidad que formule el sindicato ante la respuesta del empleador, que se resuelve, previa audiencia de las partes, vía resolución emitida por la Inspección del Trabajo con competencia territorial. Así, en la normativa vigente no se ha previsto que este tipo de conflicto que plantea la organización sindical sea resuelto vía pronunciamiento jurídico, en virtud de la facultad otorgada por la ley a este Servicio en el inciso 1° del artículo 505 del Código del Trabajo, en relación con la letra b) del artículo 2° del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En cuanto a la extensión de beneficios de un instrumento colectivo, esta se regula en el artículo 322 del Código del Trabajo. En este sentido, los incisos 2°, 3° y 4° de la norma precitada señalan lo siguiente: “*Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.*

El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá aplicar a todos los trabajadores de la empresa las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, siempre que dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo”.

En este aspecto, la jurisprudencia de este Servicio ha emitido un elenco de pronunciamientos sobre la materia, entre los que resulta útil citar al Dictamen

N°303/1 de 18.01.2017 que fijó el sentido y alcance de la Ley N°20.940 en lo referido a la vinculación de los trabajadores con el instrumento colectivo y la extensión de beneficios. Posteriormente, este pronunciamiento ha sido complementado por Ord. N° 2.825/78 de 22.06.2017 y N°4.808/114 de 12.10.2017. Otra interpretación importante de mencionar es la contenida en el Dictamen N°3.826/31 de 20.07.2018 que modificó la doctrina acerca de los beneficios históricos, así como el Dictamen N°2.224/39 de 14.09.2021 que se refirió a la formalidad de aceptación de la extensión de beneficios y el significado y alcance tanto de su aceptación como de la renuncia.

En relación con las actuaciones ilegales que plantea han sido realizadas por otra organización sindical, cabe indicar que, el artículo 290 del Código del Trabajo describe a modo ejemplar algunas conductas que se consideran prácticas antisindicales de las organizaciones sindicales señalando al efecto que: *"Art. 290. Serán consideradas prácticas antisindicales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:*

a) Acordar con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas antisindicales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo precedente y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos;

b) Acordar con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido;

c) Aplicar sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio, y los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquélla;

d) Presionar al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste;

e) Divulgar a terceros ajenos a la organización sindical los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados, y

f) Ejercer los derechos sindicales o fueros que establece este Código de mala fe o con abuso del derecho".

Luego, el procedimiento legal para encauzar una denuncia por práctica antisindical es el establecido en el Párrafo 6° del Capítulo II, del Título I del Libro V del Código del Trabajo, es decir, el procedimiento de Tutela Laboral regulado en el artículo 485 y siguientes de dicho cuerpo normativo, que concede el derecho a interponer denuncia ante el Juzgado del Trabajo respectivo o en forma previa ante la Inspección del Trabajo que resulte competente.

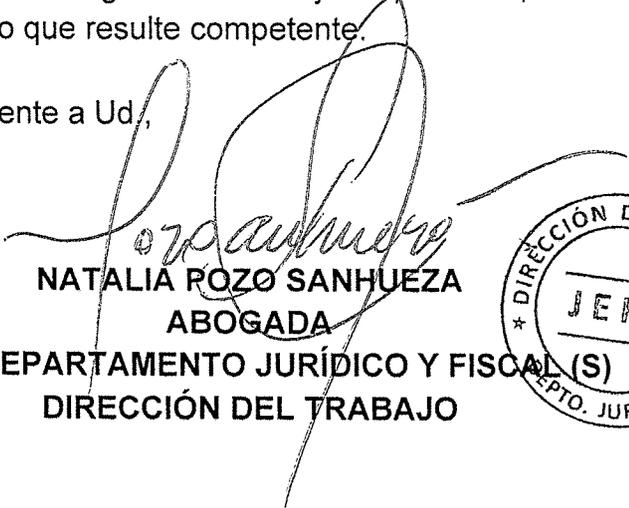
En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y disposiciones legales citadas, cumplo con informar al tenor de lo solicitado.

1.El procedimiento para interponer un reclamo que impugne la respuesta del empleador en el contexto de una negociación colectiva reglada, es el contenido en el artículo 340 del Código del Trabajo, siendo improcedente jurídicamente que este Servicio conozca y resuelva dicho tipo de reclamaciones por la vía de un pronunciamiento que ejerza la facultad de interpretar la normativa laboral, tal como se ha solicitado.

2. La extensión de beneficios de un instrumento colectivo se encuentra regulada en el artículo 322 del Código del Trabajo, así como las reglas conforme a las cuales se interpreta la anterior norma legal se encuentran recogidas en los diversos pronunciamientos y dictámenes que sobre el asunto ha emitido este Servicio, según se detalla en el contenido del presente informe.

3. El procedimiento legal para encauzar una denuncia por práctica antisindical es el establecido en el Párrafo 6° del Capítulo II, del Título I del Libro V del Código del Trabajo, es decir, el procedimiento de Tutela Laboral regulado en el artículo 485 y siguientes de dicho cuerpo normativo, que concede el derecho a interponer denuncia ante el Juzgado del Trabajo respectivo o, en forma previa, ante la Inspección del Trabajo que resulte competente.

Saluda atentamente a Ud,


NATALIA ROZO SANHUEZA
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



NPS/LEP/AMF

Distribución:

- Jurídico
- Partes