



Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Actividad Final de Graduación
2018

**EL PAGO DE LA CUOTA SINDICAL Y
LA EXTENSIÓN DE BENEFICIOS
CASO 9
(PERFIL PROFESIONAL)**

Rodrigo García Silva

Santiago, diciembre de 2018

ÍNDICE

I.	Introducción	3
II.	Descripción del Problema	4
III.	La Extensión de Beneficios y la Cuota Sindical en La Ley 20.940	5
IV.	Instituciones Involucradas	7
a)	Extensión de Beneficios.	8
b)	La Cuota Sindical.	10
V.	Análisis de la doctrina administrativa y jurisprudencial de la Extensión de Beneficios y la Cuota Sindical	12
VI.	Teoría del Caso	15
VII.	La eventual inconstitucionalidad del párrafo final del inciso 2 del artículo 323 del Código del Trabajo.....	19
VIII.	Conclusión	21
IX.	Bibliografía	22

ANEXO: Denuncia por Práctica Antisindical

I. Introducción.

El presente informe tiene por objeto analizar, en base a un caso concreto, la obligación de pago de la Cuota Sindical, especialmente aquella que se origina del Pacto de Extensión de Beneficios, y las consecuencias que podría tener una errada interpretación de la normativa aplicable a la materia.

Para el efecto, se comenzará haciendo una descripción del Problema que sirve de base para el análisis. Se debe hacer presente que atendido que se trata de un caso ficticio, parte de la información, según consta en la Denuncia por Práctica Antisindical que se anexa, se tuvo que suponer; por ejemplo, en lo relativo al giro de la empresa y la individualización de los trabajadores afectados.

A continuación, se hará un análisis de los cambios que introdujo a los temas en estudio la ley que “Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales” (Ley 20.940), especialmente en lo atinente a la “Extensión de Beneficios”, toda vez que en lo relativo al “Patrimonio Sindical” y la consecuente “Cuota Sindical”, si bien la norma en comento hizo cambios, los cambios más relevantes fueron en relación a la Extensión de Beneficios.

En cuanto a las instituciones involucradas, se concentrará en estudio en la “Extensión de Beneficios” y en la “Cuota Sindical”, no obstante dejar enunciada otras problemáticas inherentes a la Cuota Sindical que, ciertamente, ameritarían un análisis en extenso.

Sin perjuicios que en cada capítulo se hará referencia a diversas fuentes, se destinará un capítulo del informe para hacer un análisis de cómo han sido tratadas las instituciones involucradas, tanto por la Dirección del Trabajo como en sentencias dictadas por nuestros Tribunales de Justicia; limitando éste análisis especialmente a lo resuelto por la Dirección del Trabajo y nuestros Tribunales de Justicia desde el año 2016 (año de la promulgación de la Ley 20.940) a la fecha; no obstante la referencia que se hará a resoluciones administrativa o judiciales anteriores, especialmente relevantes para las instituciones que se estudian.

Respecto de la “Teoría del Caso”, ésta se estructurará en base a una idea central o *lema*. Lo que se tratará de responder para el Problema concreto que da pie para este informe, es si el Empleador ha cumplido con la normativa que rige las instituciones en análisis y en caso de no hacerlo, se propondrán los caminos legales para restablecer el imperio del derecho en protección de los intereses de los trabajadores y en especial, de las Organizaciones Sindicales afectadas.

Por último, habida consideración a su importancia y aun cuando se escapa de los temas en estudio, se hará una referencia a la posible inconstitucionalidad de la “Extensión de Beneficios” contenida en el párrafo final del inciso 2 del artículo 323 del Código del Trabajo. Según se expondrá al describir el Problema en estudio, parte de éste se origina por trabajadores de un Sindicato que se cambian a otro. Es por lo

anterior que más allá de la vigencia de los respectivos Contratos Colectivos, he estimado relevante hacer una referencia a la automaticidad que el párrafo final del inciso 2 del artículo 323 del Código del Trabajo, da al Contrato Colectivo, aun cuando el trabajador no haya sido parte de él.

II. Descripción del Problema.

El caso que ha de servir de base para el presente Informe, ocurre en la Empresa VRIC S.A., con domicilio en la comuna de Santiago.

En la Empresa referida existen a la fecha 2 sindicatos con similar representatividad y número de afiliados; esto es, el Sindicato N° 1 y el Sindicato N° 2.

Ambos Sindicatos, dentro de un proceso de negociación colectiva reglada, firmaron sendos Contratos Colectivos con la Empresa, los cuales contienen beneficios similares para sus afiliados. La diferencia de los referidos Contratos Colectivos radica, por una parte, en la vigencia de los mismos y por la otra, en el Pacto de “Extensión de Beneficios” acordado con posterioridad con el Empleador.

Es así como el Contrato Colectivo del Sindicato N° 1 tiene una vigencia entre el 1° de diciembre de 2017 y el 1° de diciembre de 2020 (3 años) y el Contrato Colectivo del Sindicato N° 2 tiene una vigencia entre el 30 de septiembre de 2017 y el 30 de septiembre de 2020 (3 años).

La diferencia sustancial de ambos Contratos Colectivos, según se ha señalado, radica en la “Extensión de Beneficios”.

Con fecha posterior a la firma del Contrato Colectivo, esto es el 12 de diciembre de 2017, el Sindicato N° 1 acordó con la Empresa un “Pacto de Extensión de Beneficios”, en el cual se estableció que el Contrato Colectivo sería extensible a cualquier trabajador de la Empresa – se afilie o al Sindicato N° 1 - , previa firma del respectivo Acuerdo del Trabajador y consecuente pago del 75% de la Cuota Sindical Ordinaria (“Cuota Sindical de Extensión”).

Por su parte, el Contrato Colectivo del Sindicato N° 2 estableció que éste es extensible **sólo** a sus nuevos socios.

El problema surge por el movimiento de trabajadores entre los Sindicatos N° 1 y N° 2 y la situación de trabajadores no sindicalizados a los cuales se ha extendido los beneficios y que luego se afilian a uno u otro Sindicato.

Me explico.

Cinco socios del Sindicato N° 1 que participaron en la Negociación Colectiva, se afiliaron al Sindicato N° 2, lo que implicó que la Empresa dejara de descontar la Cuota Sindical del Sindicato N° 1, cesara en la entrega de beneficios contenidos en el Contrato

Colectivo firmado con este Sindicato y acto seguido, otorgara a estos trabajadores los beneficios contenidos en el Contrato Colectivo del Sindicato N° 2 y procediera a descontar su Cuota Sindical de Extensión de este último.

Asimismo, luego de la entrada en vigencia de ambos Contratos Colectivos, se habrían incorporado a la Empresa nuevos trabajadores, de los cuales- en un primer momento - diez se afiliaron al Sindicato N° 1, para luego desafiliarse de éste e ingresar al Sindicato N° 2. Por su parte la Empresa, respecto de estos trabajadores, sólo ha procedido al descuento de la Cuota Sindical Ordinaria del Sindicato al cual pertenecen, esto es, en un primer momento el Sindicato N° 1 y luego el Sindicato N° 2.

Lo más complejo es la situación que afecta a veinte nuevos trabajadores, los que al ingresar a la Empresa firman el respectivo Acuerdo de Extensión de Beneficios del Sindicato N° 1, pero luego se afilian al Sindicato N° 2, manteniendo vigente el Pacto de Extensión referido. En este caso la Empresa, no obstante mantener los beneficios del Contrato Colectivo del Sindicato N° 1, luego de afiliarse los trabajadores al Sindicato N° 2, sólo hace el descuento de la Cuota Sindical Ordinaria correspondiente a este último Sindicato, pero no así la Cuota Sindical de Extensión del Sindicato N° 1.

En las próximos capítulos veremos si lo hecho por la Empresa, fundamentalmente en lo que dice relación con la Extensión de Beneficios y el pago de la Cuota Sindical, se enmarca dentro de la ley, y en caso de no ser así, las medidas a adoptar para restablecer el imperio del derecho y proteger adecuadamente la autonomía sindical.

III. La Extensión de Beneficios y la Cuota Sindical en La Ley 20.940 .

Según se puede concluir de la historia de la Ley 20.940 – cuyo objetivo era modernizar el sistema de relaciones laborales - ésta quiso reconocer al sindicato como el “único” órgano que representara a los trabajadores en el ámbito de la negociación colectivamente, lo cual se vería reflejado - entre otros aspectos – en que su proyecto original establecía que los beneficios contenido en un Contrato Colectivo, se extendían de *pleno derecho* a los trabajadores que se incorporaran al Sindicato, sin necesidad de firmar un Pacto de Extensión de Beneficios; dejando abierta la posibilidad de extender los beneficios a los trabajadores no sindicalizados, previo Acuerdo de Extensión de Beneficios y pago de la respectiva Cuota Sindical de Extensión¹.

Luego de aprobado el Proyecto de Ley, con fecha 6 de abril del año 2016, Senadores de oposición al gobierno de la Presidente Bachelet, deducen un requerimiento de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional, el cual objeta, por una parte, que el empleador no pueda extender los beneficios de un Contrato Colectivo a los trabajadores sin afiliación sindical y por otra, que los beneficios se extiendan de *pleno derecho* a los nuevos socios del Sindicato. Según consta del requerimiento, lo anterior importaba –en opinión de

¹ Mensaje N. ° 1055-362, 29 de diciembre 2014, Ley 20.940; pag. 21.

los recurrentes - una vulneración de las garantías constitucionales contenidas en la Constitución Política del Estado (“CPCH”), en especial en su artículo 19 N° 19, inciso 1° (libertad sindical), N° 2 (no discriminación arbitraria), N° 15 (libertad de asociación), N° 16, inciso 2 (libre contratación) e inciso 3 (no discriminación laboral), N° 21 (derecho a desarrollar cualquier actividad económica) y N°24, inciso 1 y 3 (derecho de propiedad)².

Resolviendo el requerimiento, el Tribunal Constitucional, en lo que dice relación a la Extensión de Beneficios, decide con fecha 09 de mayo de 2016 acogerlo parcialmente y declarar inconstitucional el inciso primero del Art. 323 del Proyecto, esto es, la extensión de beneficios contenido en un Contrato Colectivo de *pleno derecho* a los trabajadores que se incorporaran al Sindicato³.

¿Y qué dijo la reforma en cuanto al Patrimonio Sindical?

En cuanto al “Patrimonio Sindical”, cabe recordar que el antiguo artículo 256 del CT establecía que éste estaría compuesto por las cuotas ordinarias o extraordinarias de los afiliados a la organización, los aportes de los trabajadores adherentes a un instrumento colectivo, **los aportes de aquellos trabajadores a quienes el empleador le hubiere hecho extensivo parte o la totalidad de los beneficios del mismo instrumento**, las donaciones entre vivos o asignaciones por causa de muerte que se le hicieren, el producto de la venta de los activos de la organización, las multas cobradas a los socios y las demás fuentes que establecieran sus estatutos.

La Ley 20.940 da una nueva redacción del artículo 256 CT, estableciendo que el “Patrimonio Sindical” estará compuesto por las cuotas ordinarias y extraordinarias que la asamblea imponga a sus asociados, eliminándose así lo relativo a las cuotas o aportes de los adherentes⁴ y de los trabajadores a quienes se le extendieron los beneficios, sustituyéndose únicamente estos aportes por los siguientes: El aporte o cuota sindical ordinaria del ex - afiliado que se mantenga afecto al instrumento colectivo negociado por la organización a la que pertenecía en el caso de que luego se haya desafiliado, en los términos establecidos en el artículo 323 inciso 2 del CT. *“En otras palabras, el exsocio se mantendrá afecto al instrumento colectivo del que fue parte y quedará obligado al pago del total de la cuota ordinaria de su exsindicato durante toda la vigencia del mismo instrumento. – La cuota sindical ordinaria de los trabajadores no afiliados que hayan aceptado que se les aplique la extensión de beneficios de acuerdo al art. 322-2 del CT. En este caso, los trabajadores a quienes se les hagan extensivo el o los beneficios deberán aceptar esta extensión, y junto con ello obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical.*⁵,

² LIZAMA PORTAL, Luis. La reforma laboral explicada y comentada. Página web: www.lizamaycia.cl/index.php/minutas/, P. 24.

³ Ídem. Página 27.

⁴ Se debe recordar que la Ley 20.940 no reconoce la posibilidad de adherirse a un proyecto de contrato colectivo.

⁵ Ídem. Página 47.

En definitiva, en lo que dice relación con la “Cuota Sindical”, la Ley 20.940 propone una nueva redacción del art. 256 CT. En este sentido la referida Ley al tratar el Patrimonio Sindical se limita a sustituir la frase “...por el aporte de los adherentes a un instrumento colectivos y de aquellos a quienes se les hizo extensivo este...” por, “.....por el aporte o cuota sindical ordinaria del exafiliado que se mantenga afecto al instrumento colectivo negociado por la organización, en los términos del inciso segundo del artículo 323; por la cuota sindical ordinaria de los no afiliados que hayan aceptado que se les aplique la extensión de beneficios de conformidad al inciso tercero del artículo 322”.

Así, la Ley N° 20.940 viene a sustituir el Libro IV del Código del Trabajo (“CT”), consagrando en su Art. 322 la Extensión de Beneficios de un instrumento colectivo.

Por último, la referida reforma – en relación al tema que nos ocupa - al tratar “las prácticas antisindicales” en el artículo 289 del CT, por una parte, describe como *práctica antisindical* del empleador, extender de *motu proprio* a trabajadores sin afiliación sindical, los mismos beneficios pactados previamente a través de un instrumento colectivo⁶ y por otra, en cuanto a la Cuota Sindical, establece que el empleador no podrá dejar de descontarla o no integrarla al Sindicato⁷.

IV. Instituciones involucradas.

Delimitemos el tema. Según se verá a continuación, las instituciones involucradas son “la Extensión de Beneficios” y la “Cuota Sindical”. Sin embargo – y más allá de su definición - se debe hacer presente que el análisis especialmente se enfocará a la obligación de retención de la Cuota Sindical - en especial la “Ordinaria” y de “Extensión” - que afecta al empleador. De tal manera, no será materia de este informe otras materias - ciertamente relevantes - que se relacionan con estos institutos, pero que ameritarían un lato estudio; como por ejemplo, si el trabajador debe pagar igualmente la cuota sindical cuando en un determinado período no percibe ningún beneficio; la obligación del trabajador con licencia médica de pagar directamente la cuota sindical⁸; si corresponde que el trabajador pague la cuota sindical de extensión de beneficios si éstos no significan para él un incremento real y efectivo de sus remuneraciones⁹; el aumento de la Cuota Sindical¹⁰.

⁶ Art. 289 letras h) y del Código del Trabajo

⁷ Art. 289 letras i) y del Código del Trabajo

⁸ La Dirección del Trabajo ha sido de la opinión que en caso de estar con licencia el trabajador y por lo tanto no poder el empleador descontar la Cuota Sindical por no tener el trabajador respectivo remuneración, es de cargo del propio trabajador pagar en forma directa la Cuota Sindical (Ordinario N°4362 de fecha 27 de agosto de 2015).

⁹ La Dirección del Trabajo en diversos dictámenes (Ordinario N° 2214/153 de fecha 18 de mayo de 1998 y N° 1935/035 de fecha 21 de abril de 2015) ha sostenido que la obligación de cotizar no se encuentra condicionada a la circunstancia que el empleador otorgue o extienda todos los beneficios que se contienen en el respectivo instrumento colectivo, sólo en cuanto estos beneficios representen para los trabajadores un incremento real y efectivo de sus remuneraciones y condiciones de trabajo.

a) Extensión de Beneficios.

La Extensión de Beneficios debe ser consistente con la Libertad Sindical y en concreto, con el derecho que tienen los trabajadores sindicalizados que lo obtenido colectivamente sea útil para el fortalecimiento del movimiento sindical, en la medida que los beneficios obtenidos, una vez extendidos a los demás trabajadores, sean reconocidos por éstos como parte del esfuerzo del Sindicato y no de la dádiva generosa del Empleador.

De esta manera, se debe velar que al existir la Extensión de Beneficios no sea indiferente para los trabajadores ser parte o no del Sindicato.

Dicho de otra manera, afecta la Negociación Colectiva si el empleador puede extender los mismos beneficios obtenidos libremente a todos los trabajadores, ya que ello implicará el debilitamiento del poder negociador del movimiento sindical. En este sentido el profesor Sergio Gamonal señala que la “Libertad Sindical” es un principio fundamental del derecho del trabajo que no sólo permite constituir sindicatos, sino también facilitar y fomentar la actividad sindical comprensiva de todos aquellos comportamientos tendientes a hacer efectiva la representación sindical¹¹.

Como bien señala la profesora Irene Rojas, el Estado de Chile – al ser suscriptor de los Convenios sobre la materia de la OIT – no sólo está obligado a acoger en su ordenamiento jurídico los derechos que integran el principio de libertad sindical sino que además, debe promover tales derechos¹². Por consiguiente, es deber del Estado chileno promover la sindicalización, para el caso en análisis, asegurando que la Extensión de Beneficios, sea una herramienta para su fortalecimiento.

Es así como cualquier análisis hermenéutico de las normas que regulan la Extensión de Beneficios deberá tener a la vista el fin último que debería tener esta institución, cuál es, el fortalecimiento del movimiento sindical.

En concreto, en la institución de “Extensión de Beneficios”, podemos reconocer 3 partes:

- i. El Empleador;
- ii. El Sindicato que suscribió el Instrumento Colectivo que se ha de extender; y,
- iii. Los trabajadores a los cuales se extenderán los beneficios del Contrato Colectivo.

¹⁰ Sentencia del 2º Juzgado del Trabajo de Santiago (O-6458-2016) señaló con respecto al aumento de la cuota ordinaria y “porcentaje de la cuota Sindical”, que si el Sindicato decide elevar el monto de la referida cuota ordinaria, claramente debe reflejarse ese aumento en el porcentaje descontado a los trabajadores a quienes se les ha hecho extensivos los beneficios.

¹¹ GAMONAL CONTRERAS, Sergio. Trabajo y Derecho Editorial Thompson Reuters, Santiago, 2010, P. 101.

¹² ROJAS MIÑO, Irene. El Derecho Del Trabajo En Chile Su Formación Histórica y El Control De La Autonomía Colectiva. Thompson Reuters, Santiago, 2016, P. 307

En una primera etapa, y al tenor de lo dispuesto en el Artículo 322 inciso 2° del CT, será necesario que el Empleador y el Sindicato hayan acordado en el instrumento colectivo o por un acto posterior, la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa sin afiliación sindical. Este Pacto será, según dispone el Artículo 1.545 del Código Civil, una “...ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales...”; norma esta última aplicable en forma complementaria al Contrato Colectivo en virtud de lo señalado en el artículo 1 del CT. En consecuencia, la imperatividad de Contrato Colectivo y del Pacto de Extensión de Beneficios, importará que ni el *Empleador*, ni el Sindicato, ni el Trabajador pueden, *manu militari*, dejar de cumplirlo sin mediar acuerdo o resolución judicial que lo autorice.

Por otra parte, están los Trabajadores a los que se puede extender. Es así como en virtud de lo señalado en el inciso 2° del Art. 322 del CT, sin mediar la voluntad de los trabajadores a los que se quiere extender – reflejada en el respectivo “Acuerdo de Extensión de Beneficios”-, no se podrá aplicar a éstos los beneficios contenidos en el Contrato Colectivo¹³.

Es así como la Extensión de Beneficios será un “acuerdo tripartito” asimilable a la “*estipulación a favor de otro*” contenida en el Artículo 1.449 del Código Civil, en la medida que es el Sindicato quien puede estipular con el Empleador a favor de una tercera persona – como lo son los trabajadores que no fueron parte de la Negociación Colectiva - aunque no tenga derecho para representarla; pero sólo esta tercera persona podrá aceptar dicha Extensión de Beneficios mediante la firma del respectivo Acuerdo al Pacto de Extensión¹⁴. Este efecto se ha denominado también como el “*efecto colectivo de los contratos*”, es decir, la generación de derechos y obligaciones para las personas que no concurrieron con su voluntad a la celebración del acuerdo o que no consintieron; e incluso, se sostiene que abarca a aquellos que disintieron¹⁵.

Lo señalado en los párrafos anteriores tendrá diversas consecuencias.

¹³ Es del caso hacer presente que según el Código del Trabajo, existen algunas **excepciones** a lo señalado; es decir, ciertas situaciones en que el Empleador sí podrá extender unilateralmente los Beneficios obtenidos en un Contrato Colectivo, como es lo que ocurre en: a) el inciso final del Art. 322 del CT, “...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”; y, b) el inciso 2° del Art. 289 letra h) “...los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador...”.

¹⁴ El artículo 1449 del Código Civil dispone que, “Cualquiera puede estipular a favor de una tercera persona, aunque no tenga derecho para representarla; pero sólo esta tercera persona podrá demandar lo estipulado; y mientras no intervenga su aceptación expresa o tácita, es revocable el contrato por la sola voluntad de las partes que concurrieron a él. Constituyen aceptación tácita los actos que sólo hubieran podido ejecutarse en virtud del contrato.”

¹⁵ Sentencia E. Corte Suprema; Ingreso Corte 5.001-2017

Aceptada la Extensión de Beneficios por parte del Trabajador, éste no sólo deberá asumir lo favorable – los beneficios en sí – sino que también lo desfavorable, como lo es el pago de la Cuota Sindical de Extensión hasta el término del Contrato Colectivo respectivo. En consecuencia, sin mediar el acuerdo de todas las partes involucradas, a saber la Empresa, el Sindicato y el Trabajador beneficiado, no se podrá dejar sin efecto la extensión, ni dejar de retener por parte del Empleador la Cuota para enterarla en las arcas sindicales; sin perjuicio del derecho de cualquiera de los mencionados de recurrir a la justicia para que ordene dejarlo sin efecto; sea porque no se ha cumplido lo acordado, sea porque el Pacto de Beneficios no cumple con los “...*criterios objetivos, generales y no arbitrarios*...” que ordena el inciso 3 del Art. 322 del CT. Entonces, esto significa que aceptada la Extensión de Beneficios por parte del Trabajador, ¿ni aún éste podría renunciar a aquella? Así es, y esto se explica por el carácter normativo de los Convenios Colectivos y el consecuente Pacto de Extensión, sumado a la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores. Como lo señala el profesor Américo Plá, la irrenunciabilidad como principio protector del trabajador, se puede expresar en la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio¹⁶ y continúa Plá señalando que los derechos procedentes de los convenios colectivos, son tan irrenunciables como los emanados de la ley, ya que son irrenunciables todas las normas laborales¹⁷.

Es más, en el caso del empleador, si éste no cumple con su deber de retención de la Cuota Sindical de Extensión, naturalmente estará desmotivando la afiliación sindical, toda vez que los trabajadores que no han sido partícipes y no han aportado con parte de sus recursos a través de los descuentos respectivos de sus remuneraciones, obtendrán los mismos beneficios que aquellos que sí están afiliados a un determinado sindicato¹⁸.

b) La Cuota Sindical.

“Para el cumplimiento de sus finalidades, las organizaciones sindicales deben contar con los recursos necesarios que le permitan desarrollar sus actividades, para lo cual el sindicato en cuanto persona jurídica, puede contar con un patrimonio que se origina en diversas fuentes”¹⁹.

Esto se traduce en definitiva, en el “Patrimonio Sindical”.

Como toda organización, los Sindicatos necesitan medios económicos para poder desarrollar sus fines; lo que en nuestra legislación está regulado en los Arts. 256 y 257 del

¹⁶ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, “Los Principios del Derecho del Trabajo”. Editorial FCU, Montevideo (2015). Pag.117

¹⁷ Idem. Pag.154

¹⁸ Sentencia I. Corte de Apelaciones de Santiago; Ingreso Corte 530-2015

¹⁹ TAPIA, Francisco. “Sindicatos en el derecho chileno del trabajo”, Editorial Lexis Nexis, Santiago (2005). Pag. 360.

CT. Es así como el Art. 256 del CT establece como parte del Patrimonio Sindical, entre otros:

- el aporte o cuota sindical ordinaria del exafiliado que se mantenga afecto al instrumento colectivo negociado por la organización; y,
- la cuota sindical ordinaria de los no afiliados que hayan aceptado que se les aplique la extensión de beneficios.

El patrimonio Sindical - cuando no ha sido aportado todavía por los socios - constituye una mera expectativa. Sin embargo, el simple reconocimiento de su procedencia por parte de los asociados, importa la existencia de un activo, el cual integra ya el patrimonio sindical.

Los Sindicatos no pueden alcanzar su objetivo sin un patrimonio, por exiguo que sea, lo que les permitirá asegurar, en definitiva, su “autonomía sindical”. Es éste uno de los elementos imprescindibles para la constitución de los sindicatos y el consecuente ejercicio de la Libertad Sindical.

En efecto, al tenor de lo señalado en el Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva²⁰, es deber del Estado asegurar que los Sindicatos puedan gozar de la adecuada protección contra todo acto de injerencia externa que afecte su constitución, funcionamiento o administración. Es así como asegurar el Patrimonio Sindical será un elemento esencial para garantizar la “autonomía sindical” consustancial a la libertad sindical, ya que ello permite que el derecho a sindicalización pueda ejercerse de manera efectiva, de tal manera que se permita al Sindicato funcionar libremente para poder lograr los objetivos de las organizaciones de trabajadores sin obstáculos, ni intromisión por parte de un tercero, y en especial, del empleador.

En cuanto a la “Cuota Sindical”, y según dispone el artículo 256 del CT, ésta podrá ser “ordinaria”, destinada a financiar los gastos normales y corrientes del sindicato por parte de los trabajadores afiliados o aquellos no afiliados a quienes se les mantiene los beneficios obtenidos colectivamente; de “extensión”, esto es, aquella que origina respecto de los trabajadores no afiliados que hayan aceptado que se les aplique la extensión de beneficios; o “extraordinaria”, esto es, según el artículo 260 inc. 2° del CT, aquella destinada a financiar proyectos o actividades previamente determinados y que han sido aprobadas por la asamblea.

Entonces, el Patrimonio Sindical, y como parte de éste la Cuota que han de pagar sus socios y aquellos a quienes se extiendan los beneficios obtenidos en el marco de una negociación colectiva, son la expresión de la Libertad Sindical que, en su faceta externa, supone el respeto a la utilización de los medios de acción necesarios para que el Sindicato cumpla sus funciones institucionales y, en su faceta interna consiste en el derecho ejercer

²⁰ Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva; Art. 2.

libremente sus actividades o derecho la actividad sindical de los medios de acción necesarios para que sindicato cumpla sus funciones institucionales. Por consiguiente, cualquier injerencia o disminución de éste obtenida por medios ilegales, afectará, en definitiva, la Libertad Sindical de la organización, pues es fundamental para el ejercicio de este derecho; de otra forma se cortaría el mismo y la práctica no tendría aplicación efectiva²¹.

Resulta entonces importante resolver quién tiene un real “interés” en la Cuota Sindical.

Asumamos por lo pronto que hay 3 partes involucradas, a saber:

- El Sindicato, que la requiere para financiarse y, en definitiva, alcanzar sus fines propios;
- El Trabajador, quien como parte del Sindicato o por haber sido beneficiado con lo que el Sindicato obtuvo, tiene el deber de colaborar para que éste pueda alcanzar sus fines propios y dentro de ellos, defender los intereses del mismo trabajador; y,
- El Empleador, quien es un mero “agente retenedor”.

De lo señalado resulta que sólo pueden tener interés el Trabajador, en la medida que este último es quien está llamado a pagarla y a velar por su buen uso, y el Sindicato, quien como contrapartida tiene derecho a requerirla y la obligación de usarla de buena manera para alcanzar sus fines propios.

Por su parte, el Empleador, en sus carácter de mero “agente retenedor” es el único que carecería de interés jurídico para cuestionar la Cuota Sindical, ya sea su existencia, obligación de pagar o características. En su carácter de “agente retenedor” no estará legalmente autorizado a descalificarla o cuestionar su aumento, ni su reajustabilidad, pues carece de legitimidad para ello²². Esto implica, según veremos más adelante, que ante el requerimiento del Sindicato, el Empleador sólo podrá proceder al descuento de la Cuota Sindical; sin más.

V. Análisis de la doctrina administrativa y jurisprudencial de la Extensión de Beneficios y la Cuota Sindical

Ya se ha señalado en este Informe que en opinión del suscrito la Extensión de Beneficios supone un acuerdo “tripartito” entre el Empleador, el Sindicato y los Trabajadores que ha de beneficiar, asimilable a la “estipulación a favor de otro”. Sin embargo, la Dirección del Trabajo (“DT”) ha establecido en diversos dictámenes un carácter “bilateral” de ésta. Según la DT, la Extensión de Beneficios, bajo el imperio de la

²¹ Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco; causa rol T-17-15.

²² Sentencia E. Corte Suprema; Ingreso Corte 5.001-2017

Ley N°20.940, consiste en un acuerdo efectuado por las partes de un instrumento colectivo respecto de la aplicación de las estipulaciones convenidas en dicho instrumento, a terceros que no han participado en su celebración y respecto a su naturaleza jurídica, ésta se configura sólo como un “acto jurídico bilateral”, entre el Sindicato y el Trabajador.²³

En cuanto a si es procedente que un trabajador renuncie a los beneficios extendidos del Contrato Colectivo, de modo que deje de cotizar en favor del Sindicato que lo negoció, para efectos de recibir la extensión de beneficios del contrato colectivo de otro sindicato y así cotizar únicamente ante esta última organización, ha señalado que no hay obstáculo en que un Trabajador a quien, conforme al antiguo artículo 346 del CT, el empleador le ha extendido beneficios de un instrumento colectivo otorgado por un sindicato, sea sujeto de la aplicación total o parcial de las estipulaciones contenidas en el contrato celebrado entre el empleador y otra organización sindical. Sin embargo, tal decisión de acceder a los beneficios de un nuevo Contrato Colectivo, no puede significar que el respectivo trabajador deje de efectuar el aporte al sindicato que otorgó el instrumento cuyos beneficios fueron en su oportunidad extendidos por el Empleador y efectivamente recibidos por el dicho trabajador²⁴.

Consistente con el Mensaje de la última reforma laboral, nuestros tribunales han estimado que, en definitiva, el pago de la Cuota de Extensión busca sanar la desigualdad que se produciría por el hecho que a trabajadores que no hicieron el esfuerzo y no tuvieron el desgaste de participar en una negociación colectiva, se beneficien con lo obtenido en ella²⁵.

Por otra parte, en cuanto a si es procedente que un Trabajador que recibía la Extensión de Beneficios de un Contrato Colectivo y que luego se afilia a otro sindicato de la misma empresa, deje de cotizar en favor del primero, por aplicársele automáticamente los beneficios del instrumento colectivo del sindicato al que se ha incorporado, la DT ha señalado que los trabajadores a quienes el Empleador ha hecho extensivos los beneficios de un Contrato Colectivo y que posteriormente se afilian a una organización sindical distinta a aquella que obtuvo dichos beneficios, deben seguir efectuando el aporte previsto por el inciso 1° del artículo 346 del CT²⁶²⁷²⁸. En este mismo sentido, entiende que habiendo participado los trabajadores en la negociación colectiva de un Sindicato, para luego desafiliarse, les resulta aplicable lo prescrito por el artículo 346 inc. final del CT, debiendo tales dependientes efectuar la cotización sindical respectiva²⁹. Este criterio es consistente

²³ Dictamen Ordinario de la Dirección del Trabajo N°303/1 de 18.01.2017

²⁴ Dictamen Ordinario de la Dirección del Trabajo N° 1826 de fecha 12.06.2018

²⁵ Sentencia I. Corte de Apelaciones de Santiago; Ingreso Corte 2077-2017

²⁶ Dictamen Ordinario de la Dirección del Trabajo N° 1826 de fecha 12.06.2018

²⁷ Dictamen Ordinario de la Dirección del Trabajo N° N°618/19 de fecha 08.02.2005

²⁸ Dictamen Ordinario de la Dirección del Trabajo N° N°5014 de fecha 25.10.2017

²⁹ Dictamen Ordinario de la Dirección del Trabajo N° 6200 de fecha 30.12.2016

con lo manifestado por la DT incluso antes de la entrada en vigencia de la Ley 20.940, y de acuerdo con la normativa que regía la extensión de beneficios en ese momento³⁰.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, antes de que entrara en vigencia la Ley 20.940 - a mi modo de ver de manera inexplicable-, la DT había hecho una diferencia en el caso que fueran varios los sindicatos que negociaron conjuntamente y un Trabajador – que participó en una de las negociaciones - se cambia de un sindicato a otro. En este caso la opinión de la DT había sido que no resultaría aplicable la referida obligación del aporte en caso de que dicho trabajador, si luego de desvincularse del sindicato con el que negoció colectivamente se afiliare a otra de las organizaciones que obtuvo los beneficios de que se trata, en conjunto con la primera³¹.

Una vez requerido por la respectiva organización sindical para la aplicación de los descuentos de la Cuota Ordinaria de sus afiliados, el Empleador se encuentra obligado a efectuar dichas deducciones de las remuneraciones de los señalados afiliados, con prescindencia de encontrarse algunos de ellos registrados en las nóminas de socios de más de un sindicato³²; ratificando así la nula capacidad de evaluación que tiene el Empleador sobre la procedencia de la Cuota Sindical

Ahora bien, ¿tiene alguna relevancia que el Contrato Colectivo del Sindicato del cual se desafilia el trabajador no le haya sido “útil”, para eximirlo de la obligación de pagar la cuota sindical? En opinión de la DT la respuesta es no. Es decir, quienes luego de haber participado en su calidad de socios en la negociación colectiva se desafían, están obligados a efectuar a favor del Sindicato del cual se desafilian, el aporte previsto por el inciso 3º del artículo 346 del CT durante toda la vigencia del respectivo Contrato Colectivo, sin que resulte procedente exonerarse de dicho mandato legal por la circunstancia de no haberles reportado tal negociación un mejoramiento de sus remuneraciones y condiciones laborales³³.

Por su parte, los Tribunales del Trabajo – de forma consistente con lo resuelto por la DT – han fallado en el sentido que la Empresa que no cumplió con su obligación de pagar íntegra y oportunamente al sindicato la Cuota Sindical descontada por Extensión de Beneficios a los trabajadores no afiliados al sindicato, incurre en una conducta constitutiva de práctica antisindical³⁴; siendo obligación del Empleador descontar la cuota sindical y enterarlo en la correspondiente organización³⁵.

De igual manera, nuestros Tribunales nacionales han señalado que si bien nuestro sistema jurídico no coloca obstáculos para que un Trabajador con Contrato Colectivo vigente participe de otra negociación colectiva, ni que se desafilie de una organización

³⁰ Dictamen Ordinario de la Dirección del Trabajo N° 2807 de fecha 25.05. 2016

³¹ Dictamen Ordinario de la Dirección del Trabajo N° 2421 de fecha 12.05.2015

³² Dictamen Ordinario de la Dirección del Trabajo N° 291 de fecha 18.01.2018

³³ Dictamen Ordinario de la Dirección del Trabajo N° 1295 de fecha 21.03.2017

³⁴ Sentencia Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto; causa rol 1-17.

³⁵ Sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago; causa rol 73-14.

sindical, sí mantendrá la obligación de cotizar a favor de la organización sindical con la que negoció originariamente durante toda la vigencia de dicho contrato colectivo, estando obligada la Empresa deducir dicho monto de las remuneraciones de los trabajadores³⁶.

VI. Teoría del Caso:

*“Habiendo sido requerido por el Sindicato,
no puede el Empleador dejar de descontar la Cuota Sindical”.*

Según se expuso al describir el Caso en estudio, el problema lo podríamos resumir en el tratamiento que debería dar el Empleador a los Trabajadores que ingresan a un Sindicato, o se cambian de uno a otro Sindicato dentro de la misma Empresa, en cuanto al consecuente descuento de la Cuota Sindical que deben pagar, sea que participó o no en la Negociación Colectiva o porque suscribió el respectivo Acuerdo al Pacto de Extensión de Beneficios.

No obstante que según se ha señalado, la Extensión de Beneficio importa una relación tripartita, en el Caso que sirve de base para este Informe ha sido el Empleador quien, obviando que **sólo es una parte** del Contrato Colectivo y/o del Pacto que permitió la Extensión de Beneficios, ha resuelto por sí y ante sí – y de manera abusiva – cómo se debe solucionar las eventuales diferencias que se originan en materia de pago de la Cuota Sindical; olvidando de la misma manera que en lo que dice relación con la Cuota Sindical, él sólo es un “agente retenedor”.

La prueba del indebido actuar del empleador está, según sea la infracción, en el requerimiento del Sindicato N° 1 para que el empleador haga el descuento de la Cuota Sindical Ordinaria de los trabajadores que se han afiliado, además de los respectivos Acuerdos de los Trabajadores en relación al Pacto de Extensión de Beneficios y posterior comunicación de los mismos al empleador para que proceda al descuento de la Cuota Sindical de Extensión; sin perjuicio de las comunicaciones que el Sindicato N° 1 ha hecho al empleador dando cuenta de su incorrecto actuar.

Ahora bien, las situaciones que el Caso contempla, se pueden resumir en lo siguiente:

a) **Cinco trabajadores que se cambian de un Sindicato a otro, estando afectos a los beneficios de un Contrato Colectivo.**

Según se ha expuesto al describir el Caso, cinco socios del Sindicato N° 1 que participaron en la Negociación Colectiva, luego se afilian al Sindicato N° 2, a raíz de lo cual la Empresa deja de descontar la Cuota Sindical Ordinaria del Sindicato N° 1, descontando la Cuota Ordinaria del Sindicato N° 2 y aplicando los beneficios del este último.

³⁶ Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco; causa rol 17-15.

Por lo pronto cabe recordar que la Libertad Sindical da derecho al trabajador no sólo a afiliarse a un Sindicato, sino que también a desafiliarse libremente de él. Ese no es el tema. El tema es que por la aplicación del artículo 323 inciso 2 del CT, aún desafiliado al trabajador, se deben aplicar a éste los beneficios del Contrato Colectivo del cual participó, y el trabajador deberá seguir pagando la totalidad de la Cuota Ordinaria del Sindicato; no obstante su obligación de pagar la Cuota Ordinaria Sindical del nuevo Sindicato, sea que esto último haya sido requerido, según dispone el artículo 262 del CT, por el propio trabajador o por el Presidente o Tesorero de este último Sindicato. Consistente con lo anterior, el inciso final del artículo 323 del CT es claro al disponer que iniciada la negociación colectiva, los trabajadores involucrados permanecerán afectos a ésta, así como al contrato colectivo a que dicha negociación diere lugar.

Así, el Empleador con su actuar ha incurrido en Prácticas Antisindicales, en la medida que:

- Al extender a los Trabajadores que ingresan al Sindicato 2 los beneficios contenidos en su Contrato Colectivo, sin mediar su Acuerdo al Pacto de Extensión de Beneficios, se incurre en la conducta sancionada por el artículo 289 letra h) del CT, al “...) *Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, ...*”.
- Al no descontar la Cuota Sindical Ordinaria de los Trabajadores que negociaron colectivamente, incurre en la conducta sancionada por el artículo 289 letra i) del CT, al, “...*No descontar o no integrar a la organización sindical respectiva las cuotas o aportes sindicales, ordinarios o extraordinarios, que corresponda pagar por los afiliados...*”.

b) Diez Trabajadores que se cambian de un Sindicato a otro, sin estar afectos a los beneficios del Contrato Colectivo.

Por lo pronto, me referiré a la situación de 10 trabajadores nuevos – que no participaron en la Negociación Colectiva – y que inicialmente se afilian al Sindicato 1, pero posteriormente se afilian al Sindicato 2, respecto de los cuales la Empresa ha dejado de descontar la cuota del Sindicato 1.

El artículo 260 del CT establece la obligatoriedad de pagar la cuota sindical “... *a los afiliados de ésta...*”. A *contrario sensu*, al dejar de ser parte del Sindicato cesa la obligación de pagar la cuota sindical. Lo anterior es ratificado por el inciso 4 del artículo 214 del CT, en cuanto a la prohibición de un trabajador de pertenecer a más de un sindicato.

En este sentido, la “doble afiliación consecutiva” tiene como efecto, en virtud de lo señalado en el inciso final del artículo 214 del CT, la caducidad de la afiliación

anterior y con ello el cese de la obligación del Trabajador de pagar la cuota sindical. Es más, respecto del trabajador que no forma parte del Contrato Colectivo, si el Empleador, luego de afiliarse dicho trabajador al nuevo Sindicato, continúa haciendo el descuento al trabajador en beneficio del primero, se expone a que tenga que restituir al trabajador lo descontado indebidamente³⁷.

No obstante lo anterior, si concluido el descuento por parte del Empleador – por la afiliación del trabajador a un nuevo Sindicato – el primer Sindicato reitera al Empleador la obligación de descontar la Cuota Sindical, no es dable a éste dejar de efectuar tal descuento, aun cuando implique un “doble descuento del trabajador”; ello por aplicación del artículo 262 del CT que entrega al presidente o tesorero del Sindicato, *además* del Trabajador respectivo, el derecho a requerir al Empleador el descuento de la Cuota Sindical y la consecuente obligación del Empleador de enterarlo al Sindicato, según dispone el artículo 58 del mismo cuerpo legal. Lo señalado ha sido también el criterio sostenido por nuestra jurisprudencia administrativa³⁸.

En todo caso, queda abierta la posibilidad que el Empleador, el Trabajador, el Sindicato nuevo o el anterior, frente a este doble descuento, recurran a los Tribunales del Trabajo para que sean éstos los que resuelvan el conflicto, no siendo posible al Empleador por sí y ante sí “resolverlo”, rechazando el requerimiento de un Sindicato en cuanto al descuento de la Cuota Sindical de un socio (o “presunto socio”).

Si a pesar de lo anterior, el Empleador desoye el requerimiento del primer Sindicato, y no descuenta la Cuota Sindical, incurrirá en la “Práctica Antisindical” del artículo 289 letra i) del CT, al “..No descontar o no integrar a la organización sindical respectiva las cuotas o aportes sindicales, ordinarios o extraordinarios, que corresponda pagar por los afiliados...”.

- c) **Veinte Trabajadores sin afiliación sindical, que suscriben el respectivo Acuerdo al Pacto de Extensión de Beneficios con el Sindicato N° 1 y luego se afilian al Sindicato N° 2; dejando la Empresa de descontar la Cuota de Extensión.**

Es evidente que la Empresa equivoca las cosas. Es así como confunde lo que es el pago de “la Cuota Sindical” con el pago de la “Cuota de Extensión”.

En efecto, el hecho que trabajadores que no formaron parte del Contrato Colectivo, acepten, mediante la suscripción del respectivo Acuerdo, la Extensión de

³⁷ Dictamen Ordinario de la Dirección del Trabajo N° 2425 de la DT de fecha 28.05.18

³⁸ Dictamen Ordinario de la Dirección del Trabajo N° 4879 de la DT de fecha 28.09.2016; Ordinario N° 291 de la DT de fecha 18.01.2018

Beneficios, importa que aceptan lo acordado entre el Sindicato y la Empresa (en lo relativo a la Extensión de Beneficios), tanto en lo favorable (“los beneficios”), como en lo que les perjudica (“la Cuota de Extensión”); pasando a crearse una relación tripartita (Empresa – Sindicato – Trabajador Beneficiado), que no puede ser modificada salvo el consentimiento de todos los involucrados o resolución judicial.

Otra cosa distinta es la “Cuota Sindical Ordinaria”, inherente a la afiliación a un Sindicato. Al tenor del artículo 262 del CT, requerido el Empleador, éste deberá descontar la Cuota Sindical Ordinaria para el Sindicato, aun cuando ello implique un “aparente doble descuento” para el trabajador; “aparente” porque la naturaleza del descuento, según ya ha señalado, es diferente.

Así, el Empleador con su actuar ha incurrido en prácticas antisindicales en la medida que al no descontar la Cuota de Extensión de los Trabajadores que acordaron aceptar el Pacto de Extensión, incurre en la conducta sancionada por el artículo 289 letra i) del CT, al, “..*No descontar o no integrar a la organización sindical respectiva las la cuota o aporte convenido en un acuerdo de extensión de conformidad al artículo 322, cuando este proceda...*”.

Sin perjuicio de lo expuesto en las letras anteriores y que resumen la Teoría del Caso, he estimado procedente hacer algunas aprensiones que podría debilitar aquella, a saber:

i. La posible Defensa del empleador.

Según se ha expuesto en la descripción del Caso, aún cuando puede ser incorrecta, la conducta del Empleador, en general, es consistente: sólo descuenta **una** Cuota Sindical, privilegiando la última afiliación del Trabajador.

Tratando de dilucidar el actuar del Empleador, éste se podría fundar en el artículo 214 del CT que dispone que un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato, y de así ocurrir, la afiliación posterior producirá la caducidad de cualquiera otra anterior.

Dicho en términos simples, es probable que el Empleador haya estimado que la posterior afiliación produce la caducidad de la anterior de pleno derecho y con ello el cese – también de pleno derecho- de la obligación de descuento de la Cuota Sindical Ordinaria, aun cuando exista el requerimiento del Sindicato en que el trabajador perteneció inicialmente.

En cuanto a la Cuota de Extensión, asumo que el Empleador entiende que “*en donde existe la misma razón existe la misma disposición*”. De tal manera, la incorporación del trabajador a un nuevo sindicato, hace que cese la obligación de

pagar la Cuota de Extensión, y sólo hace exigible el pago de la Cuota Sindical Ordinaria.

El Empleador equivoca su evaluación.

En efecto, por una parte olvida que la aplicación del artículo 214 del CT va en beneficio del trabajador y no del empleador; en cuanto a no obligar al trabajador a mantener su afiliación a un Sindicato que no quiere.

Por otra parte olvida que hay norma expresa que obliga a mantener tanto la Cuota Sindical Ordinaria (artículo 323 inciso 2 del CT), como la Cuota de Extensión (artículo 256 del CT), mientras esté vigente el Contrato Colectivo.

El sólo requerimiento del Sindicato obliga al Empleador a mantener el cargo de la Cuota Sindical y en caso de duda, serán los Tribunales del Trabajo los que deberán resolver el conflicto; no siendo atribución del empleador dejar de hacer el descuento de *motu proprio*.

ii. La posible Mala fe en el actuar del Sindicato N° 1.

Siguiendo con la situación expuesta en la letra b) anterior, podría darse el caso que los trabajadores no afectos al Contrato Colectivo ni al Pacto de Extensión de Beneficios del Sindicato N° 1 y que se afilian al Sindicato N° 2, lo hayan hecho luego de renunciar correctamente al Sindicato N° 1. Es decir, aún cuando han comunicado al Empleador su desafiliación al Sindicato N° 1 y posterior afiliación al Sindicato N° 2, el Sindicato N° 1 haga caso omiso del aviso y mantenga el requerimiento de la Cuota Sindical al Empleador.

No obstante que frente a esta situación el Empleador no puede sino que proceder con el descuento de la Cuota Sindical a favor del Sindicato N° 1, se estaría frente a un evidente mala fe por parte de este Sindicato, quien como una forma de generar recursos indebidos o incluso perjudicar al Sindicato N° 2, se desentiende de la voluntad del trabajador que se ha desafiliado; lo cual podría ser motivo de una denuncia de práctica antisindical en contra del Sindicato N°1, interpuesta por el trabajador afectado, del Sindicato N° 2 o incluso del propio Empleador, conforme al artículo 290 letra f) del CT, al, “*Ejercer – el Sindicato N° 1 - los derechos sindicales o fueros que establece este Código de mala fe o con abuso del derecho*”.

VII. La eventual inconstitucionalidad del párrafo final del inciso 2 del artículo 323 del CT.

No obstante que no es parte de este estudio, no puedo dejar pasar la situación del párrafo final del inciso 2 del artículo 323 del CT.

Según se ha expuesto al describir el Caso, parte del problema se origina por trabajadores del Sindicato N° 1 que se traspasan al Sindicato N° 2. Sobre el particular el artículo 323 inciso 2 del CT dispone que en este caso, el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía, pero, “... *que al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir este.*”; lo que no tendría impacto en el Caso en análisis, toda vez que el Contrato Colectivo del Sindicato N° 2 tiene una fecha de término anterior al Sindicato N° 1.

Sin embargo, si hubiese sido al revés, esto es, trabajadores del Sindicato N° 2 se cambian al Sindicato N° 1, terminado el Contrato Colectivo del Sindicato N° 1 pasarían a ser beneficiados del Contrato Colectivo del Sindicato N° 2, de **pleno derecho**, sin mediar Pacto de Extensión de Beneficios, ni acuerdo del Empleador. Así lo señala el párrafo final del artículo 323 inciso 2 del CT.

Recordemos.

Según se expuso más atrás en este mismo Informe, uno de los temas que motivó la presentación de inconstitucionalidad del Proyecto de la Ley 20.940, fue que el empleador no podría extender los beneficios de un Contrato Colectivo a los trabajadores sin afiliación sindical y, por otra, que los beneficios se extiendan de *pleno derecho* a los nuevos socios del Sindicato. Respecto de esto último se señaló que extender de *pleno derecho* a los nuevos socios del Sindicato implicaba una vulneración de las garantías constitucionales contenidas en nuestra CPCH en su artículo 19 N° 19, inciso 1° (libertad sindical), N° 2 (no discriminación arbitraria), N° 15 (libertad de asociación), N° 16, inciso 2 (libre contratación) e inciso 3 (no discriminación laboral), N° 21 (derecho a desarrollar cualquier actividad económica) y N°24, inciso 1 y 3 (derecho de propiedad). Es así como el Tribunal Constitucional, en lo que dice relación a la extensión de beneficios, declara inconstitucional el inciso primero del Art. 323 del Proyecto, esto es, la extensión de beneficios contenido en un Contrato Colectivo de *pleno derecho* a los trabajadores que se incorporaran al Sindicato³⁹.

Es del caso que, sin entrar al análisis de si lo resuelto por el Tribunal Constitucional está de acuerdo con los principios del derecho laboral y los tratados firmados por Chile sobre la materia, la automaticidad de la extensión referida en el párrafo final del inciso 2 del artículo 323 del CT, es precisamente lo que el referido Tribunal declaró inconstitucional.

Entonces, ¿por qué se mantuvo la vigencia del párrafo en cuestión?

³⁹ LIZAMA, Luis. La reforma laboral explicada y comentada, P. 27. Página web: <https://www.lizamaycia.cl/index.php/minutas/>.

Básicamente porque el artículo 323 (artículo 324 del Proyecto original⁴⁰), no fue parte del requerimiento de inconstitucionalidad.

No obstante la pedestre explicación, se debe hacer presente que de ocurrir la situación descrita, esto es, que trabajadores que forman parte de un Contrato Colectivo se cambien a otro sindicato y que terminado el Contrato, pasen a beneficiarse automáticamente del Contrato Colectivo del nuevo Sindicato, está abierta la posibilidad que el empleador afectado, vía recurso de inaplicabilidad, solicite al Tribunal Constitucional la no aplicación del párrafo final del inciso 2 del artículo 323 del CT, en base a los mismos argumentos en que dicho Tribunal fundó la inconstitucionalidad de la automaticidad de la extensión de beneficios a los nuevos socios.

VIII. Conclusión

¿Puede un Sindicato cumplir sus fines propios sin recursos? Evidentemente que no. La Autonomía Sindical importa no sólo tener la intención de representar los intereses de los trabajadores sino que además, tener los recursos económicos para ello. De lo contrario el Sindicato no pasará de ser un grupo de trabajadores con buenas intenciones.

En este Informe se ha evaluado de qué manera nuestro ordenamiento jurídico por medio de una serie de normas busca proteger dicho Patrimonio Sindical y en concreto, una de las formas relevantes de su integración como lo es la Cuota Sindical.

En este sentido y según se ha expuesto, por una parte, se privilegia la solicitud que hace el Sindicato en cuanto al cargo de la Cuota Sindical Ordinaria del trabajador sindicalizado, por sobre la voluntad del Empleador e incluso del propio trabajador; quedando entregada cualquier diferencia que pueda existir sobre el particular a los Tribunales del Trabajo, pero siempre sobre la base de que mientras no exista Sentencia que lo señale, ha de prevalecer el requerimiento del Sindicato en cuanto a la retención de la Cuota Sindical Ordinaria.

Por otra parte, la misma regla, en cuanto a privilegiar el requerimiento del Sindicato por sobre la opinión del Empleador o incluso del trabajador, ocurre en el caso de estar frente a un Pacto de Extensión de Beneficios y el consecuente requerimiento de pago de la Cuota Sindical de Extensión; lo que se ve refrendado por el especial carácter “tripartido” de la Extensión de Beneficios por el cual no se puede dejar sin efecto éste sin la concurrencia de las tres partes involucradas: el Sindicato, la Empresa, y el trabajador beneficiado; salvo existir, obviamente, resolución judicial que lo ordene.

Lo señalado, esto es, privilegiar el requerimiento del Sindicato en lo que dice relación al descuento de la Cuota Sindical, podría incluso ir en desmedro de los derechos del trabajador, en la medida que éste podría verse obligado a pagar más de una Cuota

⁴⁰ MENSAJE N° 1055-362 Ley 20.940 de fecha 29.12.2014

Sindical Ordinaria y/o de Extensión; siendo claro que nuestro ordenamiento jurídico frente al conflicto entre el trabajador y el Sindicato (por la procedencia o no del pago de la Cuota Sindical) favorecerá a este último en un claro interés de proteger lo colectivo por sobre lo individual.

Lo señalado en esta conclusión se encuentra respaldado – según se ha expuesto -en múltiples dictámenes de la Dirección del Trabajo y en fallos emanados de nuestros Tribunales de Justicia.

Por último, y no por ello menos importante, es el hecho que de poco serviría la idea de “Protección del Patrimonio Sindical” y de la “Cuota Sindical”, si no existen los medios concretos para hacer efectiva esa protección. De ahí que resulta fundamental el reconocimiento que nuestra legislación hace de las conductas que afecten el Patrimonio Sindical como constitutivas de “Práctica Antisindical”. Es la denuncia de Práctica Antisindical el camino efectivo para restablecer el imperio del derecho y con ello – en definitiva – proteger de manera eficiente la Libertad Sindical.

IX. Bibliografía

a) Códigos Citados

- Código del Trabajo
- Código Civil

b) Bibliografía citada

- LIZAMA PORTAL, Luis. La reforma laboral explicada y comentada. Página web: <https://www.lizamaycia.cl/index.php/minutas/>
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio. Trabajo y Derecho Editorial Thompson Reuters, Santiago, 2010.
- ROJAS MIÑO, Irene. El Derecho Del Trabajo En Chile Su Formación Histórica y El Control De La Autonomía Colectiva. Thompson Reuters, Santiago, 2016.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, “Los Principios del Derecho del Trabajo”. Editorial FCU, Montevideo (2015).
- TAPIA, FRANCISCO, “Sindicatos en el derecho chileno del trabajo”, Editorial Lexis Nexis, Santiago (2005).

c) Jurisprudencia citada

c.1) Jurisprudencia Judicial

- Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente c/ Consorcio RDTC S.A.; Sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago; Tutela Laboral, causa rol 73-14. Microjuris.
- Sindicato de Trabajadores Nestle Chile S.A. División H.R. con Nestle S.A.; Sentencia I. Corte de Apelaciones de Santiago; Recurso de Nulidad, Ingreso Corte 530-2015. Thomson Reuters.
- Inspección Provincial del Trabajo de Temuco c/ Bigger SpA; Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco; Tutela Laboral, causa rol 17-15. Microjuris.

- David Saavedra Meza con Buses Vule S.A.; I. Corte de Apelaciones de Santiago; Recurso de Nulidad, Ingreso Corte 2077-2017. Thomson Reuters.
- Sindicato Nacional De Empresa Apl Logistics Chile S.A. con Empresa APL Logistics Chile S.A., Sentencia Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago; Juicio Aplicación General, O-6458-2016. www.poderjudicial.cl
- Sindicato de Trabajadores Canal del Fútbol CDF con Servicio de Televisión Canal del Fútbol Ltd.; Sentencia E. Corte Suprema; Recurso de Unificación, Ingreso Corte 5.001-2017. www.poderjudicial.cl
- Inspección Provincial del Trabajo Cordillera c/ Ripley Store Limitada; Sentencia Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto; Tutela Laboral, causa rol 1-17. Microjuris.

c.2) Jurisprudencia Administrativa

- Dictamen Ordinario de la Dirección del Trabajo N°303/1 de 18.01.2017. Microjuris.
- Dictamen Ordinario de la Dirección del Trabajo N° 1413 de fecha 31.03.2017. Microjuris.
- Dictamen Ordinario de la Dirección del Trabajo N° 1826 de fecha 12.06.2018. Microjuris.
- Dictamen Ordinario de la Dirección del Trabajo N° N°618/19 de fecha 08.02.2005. Microjuris.
- Dictamen Ordinario de la Dirección del Trabajo N° N°5014 de fecha 25.10.2017. Microjuris.
- Dictamen Ordinario de la Dirección del Trabajo N° 2425 de la DT de fecha 28.05.18. Microjuris
- Dictamen Ordinario de la Dirección del Trabajo N°4879 de la DT de fecha 28.09.2016. Microjuris
- Dictamen Ordinario de la Dirección del Trabajo N°291 de la DT de fecha 18.01.2018. Microjuris.
- Dictamen Ordinario de la Dirección del Trabajo de la DT N° 6200 de fecha 30.12.2016. Microjuris.
- Dictamen Ordinario de la Dirección del Trabajo N° 2807 de fecha 25.05. 2016. Microjuris.
- Dictamen Ordinario de la Dirección del Trabajo N° 2421 de fecha 12.05.2015. Microjuris .
- Dictamen Ordinario de la Dirección del Trabajo N° 291 de fecha 18.01.2018. Microjuris.
- Dictamen Ordinario de la Dirección del Trabajo N° 1295 de fecha 21.03.2017. Microjuris.

d) Otros

- Mensaje N. ° 1055-362, 29 de diciembre 2014, Ley 20.940. Historia de la Ley N° 20.940. www.bcn.cl
- Convenio 98 de la OIT Sobre el derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva . www.dt.gob.cl