

Santiago, veinte de febrero de dos mil veintitrés.

VISTOS:

Que, ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se llevó a efecto la audiencia única, en procedimiento monitorio, en los autos **RIT I-410-2022**, por reclamación judicial de resolución administrativa conforme al artículo 504 del Código del Trabajo.

La reclamación fue interpuesta por don Luis Briones Pincheira, Sacerdote, cédula de identidad N° 6.133.293-6, en representación de la **FUNDACIÓN EDUCACIONAL SAINT GASPAR COLLEGE**, RUT N° 65.116.250-5, con domicilio, para estos efectos, en Suarez Mujica N° 787, comuna de Ñuñoa.

A su vez, la reclamación fue interpuesta en contra de la **INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO SUR ORIENTE**, representada legalmente por don Pablo Fuentes Cáceres, ambos domiciliados en Campo de Deportes N° 787, comuna de Ñuñoa.

Además, se hizo parte el **SINDICATO DE EMPRESA DE LA FUNDACIÓN SAINT GASPAR COLLEGE** RSU N° 13080754, RUT: 65.106.990-4, con domicilio, para estos efectos, en Suárez Mujica N° 2577, en calidad de tercero interesado.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, comparece don Luis Briones Pincheira, Sacerdote, en representación de la **FUNDACIÓN EDUCACIONAL SAINT GASPAR COLLEGE**, quien interpone reclamo judicial, conforme al artículo 340 letra f) del Código del Trabajo, en relación al artículo 504 del mismo cuerpo legal, en contra de la **INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO SUR ORIENTE**, por la dictación de la Resolución N° 384, de fecha 21 de noviembre de 2022, en el marco del proceso de negociación colectiva reglada que actualmente lleva su representación con el Sindicato de Trabajadores de la Fundación Educacional Saint Gaspar College, a fin que se deje sin efecto la referida resolución.

Fundamenta su reclamación señalando que con fecha 21 de octubre de 2022, la Comisión Negociadora del Sindicato presentó a la Fundación Saint Gaspar College un proyecto de Contrato Colectivo. Luego, con fecha 2 de noviembre de 2022, su representada, dio respuesta al referido proyecto de contrato colectivo que, entre otros aspectos, comprendió la impugnación de un trabajador, por entender configurada a su respecto la excepción establecida en el artículo 305 del Código del Trabajo. Posteriormente, con fecha 4 de noviembre de 2022, la Comisión Negociadora del Sindicato reclamó, entre otros aspectos, que Saint Gaspar College habría impugnado a un trabajador sin fundamento legal. Adicionalmente, reclamó que la respuesta del Colegio al proyecto de Contrato Colectivo habría infringido la norma contenida en el artículo 336 del Código del



Trabajo, relativa al piso mínimo de la negociación al no considerar dentro de su respuesta la cláusula relativa a la extensión de beneficios por afiliación sindical.

Explica que la Inspección del Trabajo, tras tomar conocimiento de los antecedentes aportados por las partes en la audiencia de fecha 9 de noviembre de 2022, con ocasión del proceso de impugnaciones y reclamaciones, resuelve, en lo pertinente, acoger las dos reclamaciones formuladas por el Sindicato.

Expone particularmente en relación a la impugnación formulada por el Establecimiento, la Inspección, en el considerando 10º de la Resolución, tras reproducir la doctrina contenida en el dictamen N° 5781/0093, de fecha 1 de diciembre de 2016, decide acoger la reclamación efectuada por la Comisión Negociadora Sindical.

Añade que la reclamación relativa al piso mínimo de la negociación, y concretamente en lo relativo a la cláusula de extensión por afiliación sindical, sin mayor fundamento, la Resolución indica en el considerando 11º, que *“la extensión de beneficios se encuentra regulada por nuestro legislador en el artículo 322 del Código del Trabajo y en lo que concierne al objeto de la presente reclamación de legalidad, es importante destacar que el inciso 2º del citado artículo tiene por objeto determinar, por un lado la aplicación en todo o parte de las estipulaciones pactadas y, por otro los trabajadores no vinculados al instrumento colectivo, sin afiliación sindical.*

Cabe agregar que si bien el artículo 336 del Código del Trabajo obliga a que la respuesta del empleador deba contener, a lo menos, el piso de la negociación, nada obsta a que las partes, durante el proceso de negociación, puedan proceder a realizar modificaciones al piso de la negociación pudiendo llegar a alcanzar acuerdos en materias que forman parte del mismo”.

Menciona que en consideración a lo anterior, se decide acoger la reclamación de legalidad deducida por la Organización Sindical, debiéndose considerar como parte del piso mínimo de la negociación la cláusula de extensión de beneficios por afiliación sindical.

A continuación expone que la Inspección del Trabajo, mediante Resolución N° 384, de fecha 21 de noviembre de 2022, resolvió el recurso de reposición interpuesto por la Fundación Educacional en contra de la Resolución N° 375, de 14 de noviembre de 2022, en razón de la cual decide rechazar la impugnación planteada y confirmar la reclamación relativa al piso de la negociación, declarando que las funciones del trabajador impugnado no podrían ser asimiladas a lo que dispone el artículo 305 del Código del Trabajo, esto es, facultades de representación y facultades generales de administración, y en lo que respecta al piso de la negociación se indica que, el inciso 2º del artículo 322 del Código del Trabajo se refiere a trabajadores sin afiliación sindical.



Luego, en cuanto a las razones por las cuales debe acogerse la impugnación presentada por la Fundación Educacional y rechazarse el reclamo deducido por el Sindicato, sostiene, en primer término, que el trabajador cuya participación en la negociación colectiva se impugnó, detenta facultades de representación y está dotado de facultades generales de administración.

Menciona que la impugnación que se planteó en la respuesta del Colegio al proyecto de Contrato Colectivo, se fundamenta en la norma contenida en el artículo 305 del Código del Trabajo, pues conforme a dicha disposición legal no podrán negociar colectivamente aquellos trabajadores que tengan facultades de representación del empleador, y que estén dotados de facultades generales de administración, agregando dicha norma que de la mencionada circunstancia se deberá dejar constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

Afirma que el trabajador cuya participación en el proceso de negociación se impugnó, es de aquellos trabajadores que detentan facultades de representación del empleador, dotado, además, de facultades generales de administración, añadiendo que su representada procedió a consignar por escrito la referida prohibición en su contrato de trabajo, no existiendo reparo alguno por parte del trabajador ni de la organización sindical previo al proceso de negociación.

Precisa que se debe tener en consideración el organigrama Institucional, pues es en virtud de este que el Jefe de Departamento, cuyo es el cargo que detenta el trabajador impugnado, es quien: (i) asesora, supervisa y gestiona al personal a su cargo; (ii) participa en la selección de trabajadores que serán contratados por la Fundación; (iii) selecciona los Trabajadores que ingresarán a la Institución; (iv) entrevista a los postulantes; (v) administra recursos humanos, materiales e infraestructura; (vi) supervisa los aspectos técnicos y pedagógicos de sus respectivos Departamentos; (vii) define los contenidos y las herramientas de estudio, los planes de estudios y las cargas horarias de cada uno de los profesores que forman parte de su Departamento, y que se encuentran bajo su dirección; (viii) son los responsables de los distintos procesos de evaluación, entre otras.

Agrega que tales trabajadores son quienes ejercen el poder disciplinario al interior del Establecimiento, pues son quienes lideran los procesos de evaluación de los docentes, en conjunto con la Dirección del Establecimiento, proceso en virtud del cual se estructura lo que será el siguiente año académico.

Hace presente que la Dirección del Trabajo, mediante el dictamen N° 4061/62, de fecha 13 de septiembre de 2010, establece que trabajadores con cargos superiores de mando, son aquellos que desempeñan un cargo ubicado en



SXBFXDBHXKX

los niveles jerárquicos más altos que les confiere la organización de la empresa, con facultades de supervisión o fiscalización de las labores desarrolladas por otros trabajadores de ésta, circunstancia esta última que se cumple en el caso de autos. A su vez, mediante el dictamen N° 1365/64, de fecha 9 de abril de 2001, la misma Institución ha sostenido que trabajadores con facultades de administración, son aquellos que representan al empleador y que tienen, en general, poder decisional suficiente para obligar a este con los trabajadores en los diversos aspectos inherentes a toda la relación laboral. En el fondo, debe tratarse de trabajadores que, en el ámbito organizacional de la empresa, desempeñen funciones superiores de mando e inspección y ejerzan facultades decisorias sobre políticas y procesos productivos de comercialización.

Indica que, en consecuencia, teniendo especialmente en consideración la estructura orgánica del Establecimiento Educacional, y el cúmulo de facultades que detenta un Jefe de Departamento forzoso es concluir que respecto de este se configura la prerrogativa que prevé el legislador en el artículo 305 del Código del Trabajo, y que faculta a su representada a impugnar la participación este en el proceso de negociación colectiva.

Añade que, a mayor abundamiento, tal trabajador, encontrándose en conocimiento de tal condición desde su contratación como así también la organización sindical a la cual se encuentra afiliado, jamás han manifestado reparo o cuestionado la prohibición de participar en procesos de negociación colectiva, como así tampoco otros Jefes de Departamento, quienes en otros procesos de negociación también han sido impugnados.

Luego, en segundo lugar, sostiene que no procede considerar como parte del piso de la negociación una cláusula de extensión de beneficios por afiliación sindical, sosteniendo que el artículo 336 del Código del Trabajo expresamente excluye del piso de la negociación la extensión de beneficios.

Explica que, el párrafo cuya ausencia en la respuesta de su representada se reclamó por parte del Sindicato, se encuentra inserto en el capítulo primero del instrumento colectivo vigente, denominado las partes afectas, el cual, en lo pertinente, dispone que: *“Asimismo, las remuneraciones y asignaciones y beneficios de todo orden que se pacten en este instrumento serán aplicables a los trabajadores que se afilien al sindicato a contar del día 10 de octubre de 2019”*.

Afirma que de ello se sigue que aquellos trabajadores que no formaron parte del proceso de negociación colectiva, podrán gozar de los beneficios contenidos en el instrumento colectivo por afiliación sindical.

Señala que de no existir la referida disposición contractual, tales trabajadores no podrían acceder a los beneficios del instrumento colectivo, pues la única forma de que ello ocurra es o siendo parte de la negociación colectiva o que



el Sindicato y el Empleador hubiesen pactado extensión de beneficios por afiliación sindical, tal como ocurre en la especie.

Añade que, en consecuencia, la referida cláusula contractual no hace más que reflejar un acuerdo de voluntad en materia de extensión de beneficios, aspecto este último, que conforme a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 336 del Código del Trabajo, no constituye piso de la negociación, pues se excluye expresamente.

Menciona que, el empleador en su respuesta al proyecto de contrato colectivo podrá excluir aquellas cláusulas que no forman parte del piso de la negociación, tal como acontece en el caso de autos, no existiendo, en consecuencia, una transgresión a lo dispuesto en el citado artículo 336 del Código del Trabajo, pues el párrafo que se excluyó de la respuesta, es una cláusula que, en su oportunidad, tuvo por finalidad extender los beneficios a aquellos trabajadores que, no formando parte de la negociación, pudiesen acceder a estos por afiliación sindical. Por consiguiente, su incorporación en el contrato colectivo vigente, en ningún caso obliga a su representada a reproducir esta en su respuesta al proyecto de contrato colectivo, ello por tratarse de una cláusula de extensión de beneficios y, en consecuencia, no forma parte del piso de la negociación.

Por otra parte, expone que la Inspección Comunal del Trabajo en su Resolución desconoce la naturaleza de la cláusula que se reclama y, sin mayor fundamento, omite e ignora aplicar la doctrina contenida en el dictamen N° 303/1, de 18 de enero de 2017 y en el Ordinario N° 1582, de 27 de marzo de 2018, en cuanto al hecho que los trabajadores que no formaron parte de la negociación colectiva, no obstante haberse afiliado al Sindicato, podrán ser beneficiarios del instrumento de este siempre que se hubiese pactado en dicho instrumento un acuerdo de extensión de beneficios.

Precisa que a la luz de lo dispuesto en el artículo 331 del Código del Trabajo, en relación al inciso 2° del artículo 323 del mismo cuerpo normativo, forman parte del proceso de negociación colectiva y, en consecuencia, por regla general, les son aplicable los beneficios que de esta surgen aquellos trabajadores afiliados al Sindicato o que no encontrándose afiliados, lo hayan hecho dentro de un plazo de cinco días, contados desde que se haya presentado el proyecto de contrato colectivo, salvo que un trabajador afecto a un instrumento colectivo haya modificado su afiliación sindical, pues en tal caso se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía, y que estuviere vigente, y terminada la vigencia de este pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se afilió.



Sostiene que de ello se sigue que, por regla general, sólo podrán ser beneficiarios de un contrato colectivo quienes formaron parte de la negociación colectiva. Luego, aquellos trabajadores que no formaron parte de esta, independientemente de que con posterioridad al plazo de 5 días que prevé el artículo 331 del Código del Trabajo se hubiesen afiliado al Sindicato, podrán gozar de tales beneficios únicamente si las partes hubiesen pactado extensión de beneficios.

Señala que la propia Dirección del Trabajo, mediante el Dictamen N° 303/1, de fecha 18 de enero de 2017, tras fijar el sentido y alcance de la norma contenida en el artículo 322 del Código del Trabajo, relativa a la extensión de beneficios, señala sobre la materia en análisis, que: *“En virtud de la norma precitada, se desprende que, la extensión de beneficios, bajo el imperio de la 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”*.

Añade que conforme a lo dispuesto en el artículo 331 del Código del Trabajo, iniciado un proceso de negociación colectiva reglado, los trabajadores no afiliados al sindicato tendrán derecho a afiliarse a él e incorporarse de pleno derecho a la negociación en curso, si y sólo si ello ocurre dentro de un plazo de cinco días contados desde que se hubiese presentado el proyecto de contrato colectivo.

Indica que, en consecuencia, aquellos trabajadores que no se afiliaron dentro de la referida oportunidad legal se entenderá que no forman parte de la negociación colectiva, ergo no podrán gozar de los beneficios que de dicho proceso surjan, salvo que se hubiese pactado una extensión de beneficios por afiliación sindical.

Refiere que, en este orden de ideas, la propia Dirección del Trabajo, mediante el Ordinario N° 1582, de 27 de marzo de 2018, reconoce expresamente la extensión de beneficios por afiliación sindical, al establecer que: *“si el trabajador, al momento de su afiliación a vuestro sindicato, no se encuentra vinculado a ningún instrumento colectivo, le resultará aplicable lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo, razón por la cual solo podrá gozar de los beneficios contemplados en vuestro instrumento colectivo, en caso de existir un acuerdo de extensión entre las partes y habiendo mediado su aceptación*.

Por el contrario, si aquel trabajador, al momento de su afiliación a vuestro sindicato, se encuentra ya vinculado a un instrumento colectivo -en los términos ya expuestos- no podrá ser destinatario de un acuerdo de extensión de beneficios y solo gozará de los beneficios del instrumento colectivo al cual se encuentra afecto. Sin embargo, al terminar la vigencia del instrumento al cual se encontraba



vinculado, aquel trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo de vuestro sindicato, en caso de existir dicho instrumento y continuar vigente”.

Concluye que la doctrina expuesta ha sido total y completamente desatendida por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, pues esta incurre en un grave error de derecho y administrativo y agrega que la Inspección actuante al resolver del modo que lo hace, ignora arbitraria y deliberadamente la doctrina de la Institución, pues no sólo desconoce el alcance de la extensión de beneficios, sino también el efecto jurídico que tiene esta en cuanto al piso de la negociación.

Previas citas legales, solicita que se acoja la reclamación y en definitiva se deje sin efecto la Resolución reclamada, declarando que el trabajador impugnado en el proceso de negociación ejerce facultades de administración y que, en consecuencia, no forma parte del actual proceso de negociación colectiva, asimismo, para que se declare que no procede la reclamación presentada por el Sindicato en lo relativo al piso de la negociación, por cuanto la cláusula excluida de la respuesta es de aquellas que el legislador expresamente faculta al empleador a excluir del piso de la negociación.

SEGUNDO: Que, con fecha 8 de febrero de 2023, se llevó a cabo la **audiencia única** de contestación, conciliación y prueba con la asistencia de los apoderados de la reclamante, de la reclamada y del tercero interesado.

En dicha audiencia, el abogado Pablo Andrés Moreira Lumbrera, en representación de la **INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO SUR ORIENTE**, contestó la reclamación interpuesta, solicitando su rechazo.

Expone que la resolución reclamada judicialmente es la Resolución N° 384, que resolvió el recurso de reposición deducido en contra de la Resolución N° 375.

Indica que, en particular la Resolución N° 384 resolvió que respecto de la impugnación del trabajador a quien se pretende excluir, don Nivaldo Rubio Castillo, de acuerdo a los antecedentes que se tuvieron a la vista durante el proceso de mediación, lo cierto es que él es socio del sindicato; desempeña esa jefatura desde hace 12 años y desde ese mismo tiempo viene siendo socio del sindicato y, por lo tanto, lo que establece la resolución en base a aquellos antecedentes que se tuvieron a la vista, es que las funciones que desempeña aquel trabajador, que son aquellas que dicen relación con la provisión y análisis en conjunto de las evaluaciones metodológicas docentes; la coordinación de reuniones con los profesores de su área; la articulación curricular del departamento; el acompañamiento docente; la transmisión de la información administrativa y de pastoral a los profesores; entre otras, no dicen relación con aquellas establecidas en el inciso primero del artículo 305 del Código del Trabajo y en base a la aplicación práctica que han venido ejecutando las mismas partes en



el sentido de que este trabajador si ha participado en los otros procesos de negociación colectiva, ejecutando al efecto el mismo cargo y por ello, la resolución reclamada se pronuncia en el sentido de que este trabajador si debe incluirse dentro del listado de trabajadores que al efecto pueden negociar colectivamente, toda vez que de los antecedentes que se incorporaron durante el proceso en la Comisión Negociadora no se acreditó que efectivamente que aquel estuviera dentro de los trabajadores que excluye el artículo 305 del Código del Trabajo y por lo mismo, se rechaza la solicitud de excluir el mismo.

Luego, explica que, en cuanto al tema del piso mínimo de negociación colectiva, lo cierto es que hay una norma en particular, el artículo 336 del Código del Trabajo, que se refiere al piso de la negociación, y en tal sentido dicha norma establece que la respuesta del empleador debe contener el piso de la negociación colectiva y que en caso de existir instrumento colectivo vigente que se entiende como piso de la negociación idéntica a estipulación establecida en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponde al pagar la fecha del término del contrato y después, la misma norma indica cuales son las excepciones que se excluyen o que no se entienden parte del piso de negociación colectiva, y dice que son que se entienden excluidos la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos o condiciones especiales de trabajo, y los beneficios que se otorgan por el solo motivo de la firma del instrumento colectivo y también indica otra situación, el acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo, tampoco constituye parte del piso de negociación.

Añade que, entonces, lo que debió establecer la Inspección del Trabajo y resolver, es si esta cláusula, se trataba de una cláusula de extensión de beneficios respecto de trabajadores que no formaban parte de la negociación y lo cierto es que lo que indica la resolución en particular es que esta extensión de beneficios solamente debe considerarse a aquellos trabajadores que no tienen afiliación sindical y en particular, en la cláusula a la que hace referencia el instrumento colectivo, se trata de trabajadores que si pasan a tener afiliación sindical, ya que según indica en lo pertinente la cláusula dice: *“asimismo las remuneraciones, asignaciones, beneficios de todo orden, que se pacten este instrumento serán aplicables a los trabajadores que se afilien al sindicato a contar del día 10 de octubre de 2019”*, por lo tanto, en la especie, con respecto a las partes que afecta, no se trata propiamente de una extensión de beneficio, toda vez que no se trata de trabajadores que no forman parte del sindicato, sino que en este caso en particular, se trata de trabajadores que se van a afiliar al sindicato y por tanto, lo que hace la cláusula del contrato colectivo es entender que les será aplicable el mismo, ya que son trabajadores del sindicato y no parte ajena al mismo. En



consecuencia, lo que resuelve la Inspección del Trabajo es que no se trata acá de una cláusula de extensión de beneficio.

Menciona que el objetivo que regula la norma o la historia fidedigna de la misma, es precisamente evitar que sea la empresa quien haga extensión de beneficios a trabajadores que no son parte del sindicato, y en este caso puntual es todo lo contrario, se trata de trabajadores que son parte del sindicato, que están aportando al sindicato en cuanto a la cuota sindical y por lo mismo entiende su parte que la resolución está conforme a la norma, ya que no se trata de trabajadores a los cuales se les haya efectuado una extensión por parte de la empresa en forma unilateral sino lo que hay acá es un acuerdo colectivo por el cual precisamente se incluyen dentro de la negociación colectiva a los trabajadores que posteriormente se adhieren al sindicato.

Concluye señalando que la Resolución reclamada está conforme a la norma y solicita el rechazo de la presente reclamación.

TERCERO: Que, en la misma audiencia el abogado Wladimir Gerardo Urriola González en representación del **SINDICATO DE EMPRESA DE LA FUNDACIÓN SAINT GASPAR COLLEGEEN**, en calidad de tercero interesado, solicitó el rechazo de la reclamación.

Argumenta que desde el punto de vista del Código Civil, el artículo 20 indica que las palabras se deben entender en el sentido natural y obvio, según se da en el común de las personas.

Sostiene que el día 19 de enero del 2023 ingresó a la página de la Dirección del Trabajo, “googleando” y lo primero que aparece en la definición de extensión de beneficios, es que consiste en entregar los beneficios de un instrumento colectivo celebrado entre la empresa y una organización sindical, en todo o en parte a los trabajadores de la empresa o establecimiento sin afiliación sindical.

Indica que por lo tanto, no se va a generar aquí una situación en la cual haya una extensión de beneficios, ya que la extensión de beneficios es clara a la definición de la Dirección del Trabajo, y hay que usarla en el sentido de que la Dirección del Trabajo define las palabras.

Añade que todas las personas que buscan y utilizan Google en el Siglo XXI, van a ver esa definición y van a quedarse con ese concepto, que son los trabajadores que no tienen afiliación sindical, por lo tanto, desde ese punto de vista, está bien rechazada la reposición que interpuso el Colegio en relación a la resolución de la impugnación de legalidad.

CUARTO: Que, en la referida audiencia única **se tuvo por frustrado el llamado a conciliación** atendida la naturaleza de la acción interpuesta.



En la misma audiencia, se fijaron como **hecho no controvertido** el siguiente: **a)** Que por resolución N° 384 de 21 de noviembre de 2022 de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente se rechazó la reposición presentada por la empresa Fundación Educacional Saint Gaspar College respecto a la resolución N° 375 de 14 de noviembre de 2022 pronunciada por la misma Inspección.

Además, se estableció como **hecho a probar**, el siguiente: **1)** Efectividad que la resolución N° 384 de 21 de noviembre de 2022 se encuentra ajustada a derecho.

QUINTO: Que la **parte reclamante incorporó** en la audiencia única la siguiente prueba:

Documental:

1) Anexo de contrato de trabajo, suscrito por don Nibaldo Rubio Castillo, correspondiente al año 2011. **2)** Anexo de contrato de trabajo, suscrito por don Nibaldo Rubio Castillo, correspondiente al año 2009. **3)** Documento denominado descripción de cargo de Jefes de Departamentos, con comprobante de acuse de recibo, suscrito por el trabajador don Nibaldo Rubio Castillo. **4)** Resolución N° 375, de fecha 14 de noviembre de 2022, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente. **5)** Recurso de reposición presentada por la Fundación Educacional Saint Gaspar College, en contra de la Resolución N° 375, de fecha 14 de noviembre de 2022, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente. **6)** Resolución N° 384, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, de fecha 21 de noviembre de 2022, y correo de notificación de fecha 24 de noviembre de 2022. **7)** Contrato Colectivo, celebrado entre la Fundación Educacional Saint Gaspar College y el Sindicato de Trabajadores de la Fundación Educacional Saint Gaspar College, de fecha 03 de diciembre de 2019. **8)** Dictamen N° 303/1, de fecha 18 de enero de 2017 de la Dirección del Trabajo. **9)** Ordinario N° 1582, de fecha 27 de marzo de 2018, de la Dirección del Trabajo. **10)** Contrato Colectivo suscrito entre la Fundación Educacional Saint Gaspar College y el Sindicato de Educadores y Trabajadores de la Empresa Saint Gaspar College, de fecha 16 de mayo de 2016. **11)** Contrato Colectivo suscrito entre la Fundación Educacional Saint Gaspar College y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Saint Gaspar College, de fecha 01 de diciembre de 2015.

Se deja constancia que respecto al documento N° 3, aparece redactado en el acta de la audiencia única de una forma diferente, sin embargo, del registro de audio, consta que se modificó su formulación, en los términos indicados precedentemente.

Exhibición de documentos:



1) Toda la carpeta relativa al proceso de negociación colectiva que se inició en octubre de 2022 entre la Fundación Educacional Saint Gaspar College y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Saint Gaspar College, RSU N° 13080754, incluyendo especialmente, la respuesta de la Fundación al proyecto de contrato colectivo, el recurso de reposición presentación por Saint Gaspar College, y todas las resoluciones que se dictaron con ocasión del proceso de reclamaciones e impugnaciones.

La parte reclamada exhibe dentro de su propia documental los antecedentes solicitado por la parte reclamante. La parte reclamante la tiene por cumplida.

Se deja constancia que en el acta de audiencia aparece un segundo documento solicitado exhibir, sin embargo aquello obedece a un error de dicha acta, por cuanto dicha solicitud fue retirada por la parte reclamante.

SEXTO: Que, a su vez, **la parte reclamada incorporó** en la audiencia única la siguiente prueba:

Documental:

1) Resolución reclamada en autos, N° 384 de fecha 21 de noviembre de 2022. 2) Resolución N° 375, de fecha 14 de noviembre de 2022, que se pronuncia sobre reclamación de legalidad. 3) Acta de audiencia de reclamación de legalidad, celebrada con fecha 09 de noviembre de 2022. 4) Reclamación de impugnación, de fecha 04 de noviembre de 2022, presentada por Sindicato involucrado en la presente causa. 5) Oficio y Copia de contrato colectivo, celebrado con fecha 3 de diciembre de 2019, entre Sindicato de Trabajadores de la Empresa Saint Gaspar College RSU 13080754 y la empresa reclamante en autos, junto a Nómina de trabajadores participantes en la negociación colectiva citada, entre ellos, don Nivaldo Rubio Castillo, individualizado en el numeral 31 de dicho documento. 6) Solicitud de Mediación, documento interno del Servicio, donde consta las partes involucradas en la presente pleito jurídico.

SÉPTIMO: Que, por su parte, **el tercero interesado incorporó** en la audiencia única la siguiente prueba:

Documental:

1) Documento denominado Definición de extensión de beneficios página Dirección del Trabajo de fecha 19 enero de 2023.

OCTAVO: Que valorada la prueba rendida, conforme a los principios de la lógica, máximas de la experiencia y conocimientos científicamente afianzados, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por las partes al proceso, es posible **tener por establecidos** los siguientes hechos:



1º) La circunstancia que por Resolución N° 375, de 14 de noviembre de 2022, pronunciada por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, dicho Servicio acogió la reclamación de ilegalidad presentada por la Comisión Negociadora del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Fundación Educacional Saint Gaspar College, R.S.U. N° 13080754, declarando que debe formar parte de la nómina de trabajadores el Sr. Nibaldo Rubio Castillo y que el inciso 2º del artículo 322 tiene por objeto determinar, por un lado la aplicación en todo o parte de las estipulaciones pactadas y, por otro los trabajadores no vinculados al instrumento colectivo, sin afiliación sindical.

Lo anterior resulta ser un hecho pacífico por no haberlo controvertido las partes y se corrobora con el contenido de la Resolución N° 375, incorporada por la reclamante y la reclamada.

2º) La circunstancia que mediante presentación de 18 de noviembre de 2022, la Fundación Educacional Saint Gaspar College interpuso recurso de reposición en contra de la Resolución N° 375, de 14 de noviembre de 2022.

Así fluye de la prueba documental incorporada por la parte reclamante consistente en el escrito de reposición y por lo demás no fue controvertido por la parte reclamada.

3º) La circunstancia que por resolución N° 384, de 21 de noviembre de 2022, pronunciada por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, se rechazó la reposición presentada por la empresa Fundación Educacional Saint Gaspar College en contra de la Resolución N° 375, de 14 de noviembre de 2022.

La conclusión señalada es un hecho pacífico por no haberlo controvertido las partes y se ratifica con el texto de la Resolución N° 384, incorporada por la reclamante y la reclamada.

4º) La circunstancia que mediante anexo de contrato de trabajo, de 1 de marzo de 2009, la Fundación Educacional Saint Gaspar College y el trabajador Nibaldo Enrique Rubio Castillo, en el cargo de Jefe del Depto. de Matemáticas y Profesor de Matemáticas, acordaron que para todos los efectos legales, contractuales y remuneracionales, al término de su gestión como Jefe de Depto. de Matemáticas, el trabajador recuperará su cargo de Profesor de Matemáticas y sus 42 horas cronológicas, pactadas el 1 de marzo de 2008.

Lo anterior se acredita con el documento denominado Anexo de contrato de trabajo, suscrito por don Nibaldo Rubio Castillo, correspondiente al año 2009, incorporado por la parte reclamante.

5º) La circunstancia que mediante anexo de contrato de trabajo, de 1 de marzo de 2011, la Fundación Educacional Saint Gaspar College informa al trabajador Nibaldo Enrique Rubio Castillo, que se encuentra impedido de negociar colectivamente, según el Código del Trabajo, artículo 305, N° 4, que indica lo



siguiente *“No podrán negociar colectivamente los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización”*.

Lo anterior se acredita con el documento denominado Anexo de contrato de trabajo, suscrito por don Nivaldo Rubio Castillo, correspondiente al año 2009, incorporado por la parte reclamante.

6º) La circunstancia que con fecha 3 de diciembre de 2019, la Fundación Educacional Saint Gaspar College y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Fundación Educacional Saint Gaspar College, R.S.U. N° 13080754, celebraron un contrato colectivo de trabajo, figurando en el lugar N° 31 de la nómina de los trabajadores afiliados al Sindicato que forman parte del contrato, el trabajador Nivaldo Rubio Castillo.

Así se acredita con el documento consistente en contrato colectivo de 3 de diciembre de 2019 y su nómina de trabajadores participantes en la negociación colectiva, incorporado por la reclamante y por la reclamada.

NOVENO: Que, la acción deducida en contra de la Resolución N° 384, de 21 de noviembre de 2022, pronunciada por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, materia de este procedimiento, es la prevista en el artículo 504 del Código del Trabajo, norma que permite reclamar en contra de resoluciones pronunciadas por la Dirección del Trabajo, distintas de la multa administrativa o de la que se pronuncie acerca de una reconsideración administrativa de multa, disponiendo que dicha reclamación se sustanciara de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio, contenidas en los artículos 500 y siguientes del citado Código.

DÉCIMO: Que, el primer aspecto que la reclamante reprocha de la Resolución reclamada es lo relativo a la impugnación efectuada por su parte respecto del trabajador Nivaldo Rubio Castillo, por entender configurada a su respecto la excepción establecida en el artículo 305 del Código del Trabajo.

Conviene tener presente que el artículo 305 inciso 1º del Código del Trabajo establece: *“Trabajadores impedidos de ejercer el derecho a negociar colectivamente, forma y reclamo de esta condición. No podrán negociar colectivamente los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes. En la micro y pequeña empresa esta prohibición se aplicará también al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando”*.

Luego en su inciso 2º, agrega: *“De la circunstancia a que se refiere el inciso anterior deberá además dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a*



falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente”.

Así, el conflicto se reduce a determinar si el cargo desempeñado por trabajador Nivaldo Rubio Castillo, esto es, el de Jefe del Departamento de Matemáticas, se encuadra o no dentro de la hipótesis establecida en el citado artículo 305 del Código del Trabajo, en el sentido de detentar o no facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración.

Cabe advertir, que si bien no se ha incorporado el contrato de trabajo de don Nivaldo Rubio Castillo, los anexos de contrato de trabajo dan cuenta que el cargo que desempeña desde el año 2009 es el de Jefe del Departamento de Matemáticas y por lo demás no ha sido controvertido por las partes.

Además, la parte reclamante incorpora un documento denominado “Descripción de cargo de Jefes de Departamentos”, que si bien no tiene la naturaleza de un anexo de contrato de trabajo, fue recibido por el trabajador Nivaldo Rubio Castillo, como consta en el acuse de recibo debidamente suscrito por dicho trabajador. En este documento se indica como descripción del rol: “Promover, en cada profesor, el desarrollo y entrega de todas sus capacidades, habilidades y destrezas para ponerlas al servicio de nuestros alumnos, tanto en su formación académica como en su dimensión humana y cristiana”; en el acápite “Descripción de las Funciones”, se señala “I. Administrativas y Pedagógicas” y se detallan las siguientes funciones:

1. Asesorar: la elaboración de planes y programas como también planificaciones; el desarrollo de planificaciones que se aplicaran durante el año; la actualización permanente de redes de contenido; metodologías de trabajo adecuadas y pertinentes; la construcción de instrumentos de evaluación; la adquisición y utilización adecuada de nuevos materiales didácticos para el departamento; la puesta en práctica de tecnologías novedosas como apoyo para la asignatura; a la Dirección en la selección de docentes de la especialidad.

2. Coordinar: las actividades propuestas por Jefes de Unidades con los distintos sectores y subsectores pertenecientes al departamento; el uso adecuado y racional de los materiales y recursos; las fechas de evaluaciones internas; la puesta en práctica de estrategias de mejoramiento a través de actividades interdisciplinarias; el trabajo anual, en equipo, de los profesores de la especialidad; la comunicación entre profesores, padres y alumnos en la resolución de conflictos técnico-pedagógicos; entrevistas personales con cada profesor del departamento; la aplicación de ensayos P.S.U en los subsectores correspondientes.

3. Supervisar: funciones y tareas de los docentes de su equipo; la revisión y actualización periódica del reglamento interno de promoción y evaluación escolar;



cumplimiento de Planes y Programas, Planificaciones y Redes de Contenido; la incorporación de objetivos transversales del colegio en la práctica pedagógica; el uso de nuevos materiales didácticos y tecnología; la calidad de los instrumentos de evaluación y del material didáctico; el cuidado y la implementación de los recursos de la especialidad; a los responsables de la mantención de talleres y laboratorios; la aplicación de instrumentos de evaluación diferenciada; la construcción, aplicación y evaluación de exámenes de admisión.

4. Evaluar: tareas y funciones de los docentes; los logros académicos en los diferentes niveles, al término de cada semestre, en conjunto con los profesores; el rendimiento de cada sector y subsector que integre el departamento; las necesidades y pertinencias de perfeccionamiento de los docentes; la participación y compromiso de los docentes hacia el sector y subsector de aprendizaje; que la lista anual de materiales solicitados cumpla con las necesidades reales de los sectores y subsectores; que exista una correlación entre Planes y Programas, las Redes de Contenido y el registro en el libro de clases.

5. Gestionar: la elaboración e implementación de proyectos; la elaboración e implementación de un banco de datos y material pedagógico; una respuesta positiva a los requerimientos propios de las actividades del departamento; la acogida de los nuevos docentes al quehacer de las tareas propias de cada departamento; el acceso de los docentes a un continuo perfeccionamiento en su especialidad; la atención de padres y apoderados con relación a situaciones académicas; la atención de alumnos y apoderados con relación a metodología y/o evaluación.

Luego, en el párrafo denominado “Metas perfil de Jefe de Departamento”, se detallan las siguientes: 1. Fortalecer la gestión del personal del colegio promoviendo su crecimiento. Lo anterior se observa en la implementación de acciones que contribuyen a la evaluación, formación y reconocimiento de los profesores, lo que se evidencia en que el 100% de docentes a su cargo, son observados en sus funciones y retroalimentados una vez al semestre más 1 vez más a quienes lo necesitan (más débiles), con reconocimiento a su labor cuando corresponda. 2. Potenciar los aprendizajes de los alumnos/as asegurando su calidad. Lo anterior se observa en la implementación de estrategias, proyectos o acciones que contribuyen a mejorar los aprendizajes de los alumnos/as lo que se evidencia en la implementación de a lo menos tres estrategias de mejora para potenciar los aprendizajes de los estudiantes más una evaluación de impacto de las estrategias implementadas. 3. Potenciar los aprendizajes de los alumnos/as asegurando su calidad. Lo anterior se observa en el acompañamiento y seguimiento técnico a los procesos pedagógicos y prácticas docentes. Específicamente en que el 100% de los instrumentos de evaluación fueron



revisados y retroalimentados a los docentes, en los plazos correspondientes, más una propuesta de mejora a la elaboración de instrumentos. 4. Potenciar los aprendizajes de los alumnos/as asegurando su calidad. Lo que se observa en la existencia de sistemas de gestión pedagógica de calidad (cronograma, planificación, metodologías y evaluación), específicamente en que el 100% de las planificaciones y cronogramas son revisados y retroalimentados en los plazos correspondientes, a los docentes de su quipo. 5. Contribuir al desarrollo de sistemas de gestión de calidad que apunten al mejoramiento continuo, lo que se observa en la existencia de una comunicación efectiva con todos los estamentos de la comunidad escolar, promoviendo la participación y la entrega oportuna de la información, lo anterior se evidencia en 1 reunión semanal para enfatizar la reflexión pedagógica y fortalecer la interdisciplinariedad entre departamento, con tareas específicas asignadas a sus profesores. 6. Potenciar los aprendizajes de los alumnos/as asegurando su calidad de. Lo que se observa en la implementación de estrategias, proyectos o acciones que contribuyen a mejorar los aprendizajes de los alumnos. Lo anterior se evidencia en que el 100% de las actividades o proyectos son implementados y evaluados según el plan anual del departamento para la comunidad, más una evaluación de las actividades y proyectos desarrollados y una propuesta nueva de trabajo en proyectos.

Ahora bien, de los propios dictámenes citados por la reclamante se desprende que no pueden negociar colectivamente aquellos trabajadores con cargos superiores de mando, son aquellos que desempeñan un cargo ubicado en los niveles jerárquicos más altos que les confiere la organización de la empresa, con facultades de supervisión o fiscalización de las labores desarrolladas por otros trabajadores de ésta y que los trabajadores con facultades de administración, son aquellos que representan al empleador y que tienen, en general, poder decisorio suficiente para obligar a este con los trabajadores en los diversos aspectos inherentes a toda la relación laboral.

De esta forma, en concepto de este sentenciador, las funciones desempeñadas por el trabajador aludido en la Resolución reclamada, efectivamente no pueden revestir facultades de representación del empleador ni facultades generales de administración. En efecto, se aprecia más bien que las funciones realizadas corresponden a actividades de asesoría, coordinación, supervisión, evaluación y gestión, pero que en ningún caso implican facultades de administración o representación del empleador.

No escapa al análisis de este sentenciador, la circunstancia que la reclamante en su libelo alude a un supuesto “organigrama institucional”, pero ningún medio de prueba incorpora para ilustrar al tribunal respecto a dicho



organigrama o la jerarquía que ocuparía el trabajador dentro del mismo, por lo que no es posible concluir lo aseverado por la actora.

Cabe mencionar, que la norma del artículo 305 del Código del Trabajo, al limitar la garantía constitucional de libertad sindical, debe ser interpretada restrictivamente y no habiéndose acreditado las facultades de representación y administración del trabajador impugnado, debe ser rechazada la reclamación en este primer aspecto.

A mayor abundamiento, de la propia documental incorporada por la parte reclamante y que también incorpora la reclamada, consistente en el contrato de colectivo de trabajo y su nómina de trabajadores, consta que el trabajador Nivaldo Rubio Castillo fue parte del contrato colectivo suscrito el 3 de diciembre de 2019 y no fue impugnado por el empleador, demostrando así que el referido trabajador no se encuentra impedido de negociar colectivamente, aun cuando en el anexo de contrato suscrito el año 2011 se haya señalado lo contrario.

No obsta a la conclusión anterior la circunstancia que en el contrato colectivo celebrado el 1 de diciembre de 2015, se haya “objetado” al trabajador Nivaldo Rubio Castillo conforme al artículo 305 del Código del Trabajo o que en el contrato colectivo celebrado el 16 de mayo de 2015 con otro de los sindicatos de la empresa, se haya objetado a otros trabajadores en virtud de la misma norma, ya que conforme a los razonamientos ya expresados en los párrafos precedentes, no se ha logrado acreditar que el trabajador impugnado efectivamente ejerza funciones que impliquen facultades de administración y representación.

Por todo lo señalado, se rechazará la reclamación en este aspecto, por cuanto no se aprecia ilegalidad de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, en la dictación de la Resolución N° 384, de 21 de noviembre de 2022.

UNDÉCIMO: Que, el segundo aspecto reprochado en la reclamación judicial, es aquella alegación consistente en que no procedería considerar como parte del piso de la negociación una cláusula de extensión de beneficios por afiliación sindical, conforme al artículo 336 del Código del Trabajo.

Pues bien, el contrato colectivo celebrado el 3 de diciembre de 2019, en su cláusula denominada “*I. Las partes afectas*”, establece que: “*Son parte de este contrato colectivo de trabajo, la Fundación Educacional Saint Gaspar College en su calidad de actual administradora del Colegio Saint Gaspar College, en adelante “El Colegio o la Fundación” y los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Saint Gaspar College, R.S.U. 13080754, en adelante “los trabajadores” lo que se individualizan en nómina que se adjunta, como anexo A y que se tiene como parte integrante del presente Contrato Colectivo para todos los efectos legales y contractuales*”.



Luego, en el párrafo segundo de dicha cláusula se agrega: *“No serán considerados como beneficiarios de este documento, aquellos trabajadores que se encuentren afectos a otro instrumento colectivo de trabajo”*.

Finalmente, en el tercer párrafo y en lo que interesa a la presente acción, se establece: *“Asimismo, las remuneraciones y asignaciones y beneficios de todo orden que se pacten en este instrumento serán aplicables a los trabajadores que se afilien al sindicato a contar del día 10 de octubre de 2019”*.

Tal como se señaló en el motivo octavo de esta sentencia, es un hecho no controvertido en el proceso que por resolución N° 384, de 21 de noviembre de 2022, pronunciada por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, se rechazó la reposición presentada por la empresa Fundación Educacional Saint Gaspar College en contra de la Resolución N° 375, de 14 de noviembre de 2022.

En tal decisión, la Inspección reclamada en definitiva concluye que la cláusula ya transcrita no constituiría una extensión de beneficios, puesto que ella solamente puede referirse a trabajadores sin afiliación sindical.

De esta forma, el conflicto a dilucidar consiste en determinar si el párrafo tercero de la cláusula ya transcrita constituye o no de un acuerdo de extensión de beneficios al tenor del artículo 336 del Código del Trabajo puesto que, en la afirmativa, se vería alcanzada por la parte final del inciso primero de dicha norma. Se trata de determinar, en definitiva, si aquella es o no una estipulación que corresponde sea parte del piso de negociación.

Resulta conveniente realizar algunas reflexiones sobre el concepto de *“piso de negociación”*, para así entender la voluntad del legislador laboral al momento de establecer su existencia y cuál es la finalidad buscada a través de su establecimiento.

Así, el artículo 336 del actual Código del Trabajo, que regula expresamente el *“piso de la negociación”*, fue incluido por la Ley N° 20.940, publicada en el Diario Oficial de 8 de septiembre de 2016. De la lectura del mensaje presidencial con el cual se inicia la tramitación de la referida ley, aparece que una de las finalidades expresas para su dictación fue el fortalecimiento, tanto de las organizaciones sindicales como del proceso de negociación colectiva. En efecto, se indica: *“En este sentido, la negociación colectiva es también un instrumento clave para promover la no discriminación y la igualdad, incluida la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, dado que integra al mundo del trabajo la garantía de los derechos fundamentales en el campo laboral para todo el colectivo, a efectos de lograr que más productividad redunde en una mayor equidad, promoviendo así más justicia social”*.

Luego, el mensaje agrega *“La experiencia de los países donde los niveles de sindicalización son mayores y la negociación colectiva está más desarrollada*



indica que, bajo estas condiciones, donde al interior de la empresa se privilegian los espacios de diálogo y colaboración entre trabajadores y empleadores, se pueden establecer acuerdos de mutuo beneficio sobre un amplio espectro de materias, tales como políticas de conciliación de vida laboral y familiar, pactos de beneficios asociados al cumplimiento de metas de productividad, organización de regímenes de jornada más flexibles, descansos, políticas de capacitación, entre otras”.

Finalmente, dicho texto concluye: “En este contexto, los sindicatos son organismos legítimos de representación de los intereses de los trabajadores. Una representación estable y permanente que, como interlocutor válido ante su contraparte, puede concurrir a acuerdos que garanticen la gobernabilidad interna y la proyección estratégica de la empresa, con perspectivas de beneficio mutuo, es clave”.

El mensaje citado se refiere expresamente al piso de negociación en su punto IV, acápite 6, expresando: “se introducen modificaciones destinadas a consolidar los resultados del proceso de negociación colectiva anterior, en materia de beneficios remuneracionales, como el piso del instrumento colectivo que surja del nuevo proceso negociador. Se busca que las partes concentren su diálogo en el mejoramiento de las condiciones remuneracionales futuras y no en asegurar la continuidad de lo obtenido en el proceso anterior. En este contexto, se establece que la respuesta del empleador no pueda contener estipulaciones menores en materia de remuneraciones y beneficios permanentes a las vigentes al momento de la negociación”.

Por otro lado, la doctrina ha señalado que el piso de la negociación “Consiste en las estipulaciones mínimas que debe contener la respuesta del empleador (...) Esta expresión, que ya era utilizada por el texto legal anterior, es entendida por la Dirección del Trabajo como aquellas que sean ‘en sustancia y accidentes las mismas que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente” (Gabriela Lanata Fuenzalida. Sindicatos y Negociación Colectiva. Editorial Thomson Reuters, año 2018, páginas 161-162).

De esta forma, el piso de negociación pretende asegurar que la negociación colectiva tenga como finalidad el mejoramiento de las condiciones contractuales y, por tanto, no exista para los trabajadores el riesgo de pasar por un procedimiento de negociación, únicamente para mantener aquello que ya se había logrado con anterioridad. Esta es la razón por la cual se exige que el punto de partida de la negociación sean precisamente las estipulaciones que ya se encontraban establecidas en el instrumento colectivo vigente.

Confirma lo anterior la naturaleza de aquellas materias que, conforme al mismo inciso primero del artículo 336 del Código del Trabajo, se entenderán



excluidas del piso de negociación, esto es, la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo y que, en su calidad de excepciones, deben interpretarse de manera estricta.

Dicho lo anterior, surge la necesidad de determinar si el ya señalado párrafo tercero de la cláusula del contrato colectivo celebrado el 3 de diciembre de 2019, constituye o no una cláusula de extensión de beneficios que deba ser excluida del piso de negociación, en los términos en que éste se ha entendido y como pretende el actor.

Ahora, el actual Código del Trabajo, en su artículo 322 inciso 2º establece: *“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”*.

A su vez, el artículo 336 del Código del Trabajo establece en su inciso 1º: *“Piso de la negociación. La respuesta del empleador deberá contener, a lo menos, el piso de la negociación. En el caso de existir instrumento colectivo vigente, se entenderá por piso de la negociación idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato. Se entenderán excluidos del piso de la negociación la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo. El acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo tampoco constituye piso de la negociación”*. En su inciso 2º, añade: *“En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la respuesta del empleador constituirá el piso de la negociación. La propuesta del empleador no podrá contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica haya otorgado a los trabajadores que represente el sindicato”*.

De esta forma, el citado artículo 322 regula la posibilidad de hacer aplicables los beneficios de un instrumento colectivo *“a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical”*, calificando este acto como un *“acuerdo de extensión”*, en tanto se requiere que sean *“las partes”* del contrato quienes así lo convengan, fijando criterios para dicho efecto. Ello concuerda con el hecho que el artículo 289 letra h) establece como una práctica antisindical la actuación unilateral del empleador de *“Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los*



hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 322 de este Código”.

Del tenor literal del artículo 322, se desprende que dicha norma está referida a los trabajadores que no se encuentren afiliados al sindicato negociador al momento de la extensión de los beneficios. Así lo ha entendido también la autora antes citada, quien lo indica como una de las condiciones para la aplicación total o parcial de las estipulaciones de un instrumento colectivo a otros operarios, al señalar: *“b) Se puede acordar la aplicación a todos o a parte de los trabajadores, pero siempre y cuando no tengan afiliación sindical. En todo caso, el acuerdo de extensión debe fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical”* (Obra citada, páginas 272-273).

En otros términos, cuando el artículo 336 se refiere al *“acuerdo de extensión de beneficios”* no se remite sino al hecho de hacer llegar a otro u otros dependientes, que no lo suscribieron, los privilegios consagrados en un contrato colectivo. El texto legal no trata la existencia de otra categoría de extensión que pueda referirse a trabajadores sindicalizados, precisamente porque la situación de aquellos que se incorporen con posterioridad a la organización negociadora, concierne al ámbito de aplicación del contrato colectivo ya celebrado.

En este sentido, la cláusula del contrato colectivo celebrado el año 2019 establece -como ya se dijo- que: *“Asimismo, las remuneraciones y asignaciones y beneficios de todo orden que se pacten en este instrumento serán aplicables a los trabajadores que se afilien al sindicato a contar del día 10 de octubre de 2019”*. Se trata, por ende, de un acuerdo entre las partes contratantes, pero que no dice relación alguna con trabajadores no sindicalizados; por el contrario, expresamente señala que quienes hacen suyos los efectos de lo pactado son precisamente quienes se afilien al sindicato, a partir de una fecha determinada. Ello impide considerar esta cláusula como un acuerdo de extensión de beneficios en los términos del artículo 336 del Código del Trabajo y, en consecuencia, ella no podía ser excluida por el empleador del piso mínimo, al tenor del mismo precepto, en tanto se hallaba como una estipulación integrante del contrato colectivo anterior.

A mayor abundamiento, el establecer una cláusula de aplicabilidad como la analizada, sólo es posible entenderla como un propósito de la organización sindical de buscar su propio fortalecimiento; se trata de incentivar que aquello que se obtuvo luego del proceso de negociación colectiva sea asequible únicamente para quienes se incorporen al sindicato. En otras palabras, se persigue impulsar a los trabajadores que no pertenecen al sindicato, a ingresar a él, bajo la promesa de que el contrato colectivo les será también aplicable.

Cabe advertir que es diferente el denominado acuerdo de extensión de beneficios de lo que puede llamarse una cláusula de aplicabilidad. Esta



diferenciación aparece tanto en resolución reclamada como por el Ordinario N° 303/1, de 18 de enero de 2017, citado por la reclamante, que trata la extensión de beneficios en su párrafo II, indicando específicamente que, si bien ella opera sólo en relación a los trabajadores sin afiliación sindical, nada impide que las partes, en uso de su autonomía negocial -y ya no en el marco del acuerdo regulado por el artículo 336 del Código del Trabajo- pacten una cláusula de aplicabilidad extendida, poniendo énfasis en que esta última no es sino una manifestación de la libertad sindical.

Del mismo modo, el Ordinario N° 1582, de 27 de marzo de 2018, citado por la reclamante, en concepto de este sentenciador, no tendría el efecto pretendido por la actora y en todo caso, conviene hacer presente que la eficacia de los dictámenes de la Dirección del Trabajo está circunscrita únicamente a la sede administrativa y en ningún caso es vinculante para este tribunal.

Por todo razonado, estimando que la Resolución N° 384, de 21 de noviembre de 2022, pronunciada por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, se ha ajustado a derecho.

DUODÉCIMO: Que, la prueba rendida en autos ha sido analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica y el material probatorio no aludido expresamente en los considerandos precedentes en nada altera lo razonado por el tribunal.

DÉCIMO TERCERO: Que, no obstante haber resultado totalmente vencida, la reclamante será eximida de la carga procesal del pago de las costas, por estimar este tribunal que tuvo motivo plausible para litigar.

Por estas consideraciones, y de conformidad con lo previsto en los artículos 305, 322, 331, 339, 340 letra f), 501 y 504 del Código del Trabajo y demás normas pertinentes; se declara:

I.- Que se **RECHAZA**, en todas sus partes, la reclamación judicial interpuesta por la **FUNDACIÓN EDUCACIONAL SAINT GASPAR COLLEGE**, ya individualizada, en contra de la **INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO SUR ORIENTE** y que recae sobre la Resolución N° 384, de 21 de noviembre de 2022, que a su vez rechazó la reposición deducida en contra de la Resolución N° 375, de 14 de noviembre de 2022.

II.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT I-410-2022.

Dictada por don **Daniel Eduardo Leiva Rojas**, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



