

ALERTA LABORAL

ULTRAactividad DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS Y EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

La ultraactividad de los instrumentos colectivos es un efecto laboral sumamente importante, ya que otorga certeza jurídica y estabilidad al régimen de condiciones de trabajo y remuneraciones que será aplicable a las partes de un instrumento colectivo extinto. Sin embargo, las normas que la regulan nada dicen sobre este efecto para las cláusulas que forman parte de una extensión de beneficios a los trabajadores favorecidos por ésta. En ese orden de ideas, la presente Alerta Laboral abordará los efectos de dicha hipótesis.

En nuestro ordenamiento laboral, la ultraactividad de los instrumentos colectivos está regulada en el artículo 325 del Código del Trabajo, que dispone:

"Ultraactividad de un instrumento colectivo. Extinguido el instrumento colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores afectos, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, los incrementos reales pactados, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo".

La Dirección del Trabajo, en Dictamen N°2919/165, de 04.09.2002 y Ordinario N°669 de 19.02.2019, ha sostenido que de acuerdo con el tenor literal de la norma "(...) una vez extinguido el instrumento colectivo, todas las cláusulas que se encuentran contenidas en él subsisten como integrantes de los contratos individuales de los trabajadores que fueron parte del primero, efecto que se produce de pleno derecho". Además, dichas cláusulas, al incorporarse a los contratos individuales, adquieren una vigencia indefinida, rigiendo más allá de la fecha establecida en el instrumento extinguido. Con todo, tanto la norma legal como la interpretación del Servicio dan cuenta que el efecto de la ultraactividad no es absoluto, reconociendo excepciones al efecto ultraactivo con respecto a las siguientes cláusulas:

- Las estipulaciones relativas a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero;
- Los incrementos reales pactados;
- Los derechos y obligaciones que únicamente pueden ejercerse o cumplirse colectivamente;
- Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

Dicho lo anterior, la extensión de beneficios se regula en el inciso segundo del artículo 322 del Código del Trabajo, a saber:

"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".

Sobre el objeto de esta Alerta Laboral, la Dirección del Trabajo ha mantenido una doctrina uniforme.

Mediante Ordinario N°5553 de 31.10.2018, el Servicio ha sostenido que *"se infiere que la subsistencia de cláusulas en el contrato individual opera sólo respecto de los trabajadores afectos, condición que no reúne aquel trabajador que ha sido favorecido con la extensión de beneficios"*.

Agrega que *“una vez extinguido el contrato colectivo, los trabajadores que estaban recibiendo sus beneficios, con motivo de la extensión, quedarán afectos a las estipulaciones de sus contratos individuales, sin que proceda aplicar a su respecto la figura de la ultraactividad”*. Esta interpretación guarda armonía con la doctrina del Servicio contenida, entre otros, en Ordinario N°1998, de 24.04.2018 y dictámenes N°s. 5298/122 y 1064/22, de 06.11.2017 y 23.02.2018, respectivamente.

En Ordinario N°1998 de 24.04.2018, la Dirección del Trabajo sostuvo que: *“el precepto en estudio [la ultraactividad] no resulta aplicable a la situación de los trabajadores que motivan la consulta, toda vez que, por una parte, estos no fueron parte de la respectiva negociación colectiva, sino que gozaron de los beneficios que en su oportunidad pactó la organización respectiva, en el contrato colectivo anterior”*.

A mayor abundamiento, en Ordinario N°1219 de 12.04.21, el Servicio sostuvo que *“aquellos trabajadores que accedieron a un determinado beneficio a consecuencia del acuerdo de extensión, no pueden considerarse que tengan un derecho adquirido respecto de este, señalando esta Dirección, en Dictamen N°5298/122 de 06.11.2017, que una vez extinguido el contrato colectivo, los beneficios extendidos no subsisten en los contratos individuales de los trabajadores favorecidos con la extensión, toda vez que los mismos nunca estuvieron afectos al instrumento que los generó”*.

Con todo, se puede sostener que el Empleador siga otorgando los beneficios, una vez extinguido el instrumento colectivo, incorporando las cláusulas en los contratos individuales de los trabajadores, entendiéndose que constituyen beneficios históricos, otorgados de forma tácita con anterioridad a la firma del instrumento. Lo anterior, fundado en la regla de la conducta y la institución de las cláusulas tácitas.

En consecuencia, podemos indicar las siguientes conclusiones:

- La ultraactividad de los instrumentos colectivos es una institución beneficiosa ya que otorga certeza jurídica y estabilidad frente a un instrumento colectivo extinto.
- La Dirección del Trabajo ha sostenido una doctrina administrativa uniforme, proponiendo que no existe ultraactividad de las cláusulas objeto de una extensión de beneficios, ya que los trabajadores favorecidos por esta no forman parte de aquellos afectos al instrumento colectivo extinto.
- Sin embargo, el Empleador, fundado en la regla de la conducta y las cláusulas tácitas, puede incorporar las estipulaciones extendidas en los contratos individuales de los trabajadores, de forma voluntaria.