

La Extensión de los Convenios Colectivos Dentro de la Negociación Colectiva a Nivel de Empresa

Alejandro Monteblanco Vincés*

Resumen:

En el presente artículo, se realizará una crítica a la aplicación de la legislación peruana de los convenios colectivos y sus efectos a nivel de empresa. Para alcanzar tal finalidad, en principio analizaremos lo que menciona la normativa laboral peruana y su aplicación actual, para luego compararla con otras visiones latinoamericanas, y finalmente, esbozar una solución más pacífica considerando los lineamientos de la Organización Internacional de Trabajo y nuestra normativa constitucional laboral vigente.

Palabras clave:

Convenio Colectivo – Negociación Colectiva – Nivel de Empresa – Derecho Laboral

Abstract:

In this article, a review is conducted to the implementation of Peruvian law of collective agreements and their impact at company level. To achieve this purpose, in principle we mentioned what the Peruvian labor laws and their current application, and then compared with other Latin American visions, and finally outline a more peaceful solution considering the guidelines of the International Labour Organization labor standards and our constitutional current.

Keywords:

Collective Agreement – Collective bargaining – Company level – Labor Law

Sumilla:

1. Introducción – 2. El sindicato más representativo y su función dentro de la negociación colectiva a nivel de empresa – 3. El sindicato minoritario y la negociación colectiva a nivel de empresa – 4. Requisitos para la procedencia de la extensión de los convenios colectivos – 5. La extensión del beneficio por su naturaleza – 6. La posición de la Corte Suprema de Justicia de la República – 7. La posición del Tribunal Constitucional del Perú – 8. El ejemplo de la legislación española – 9. El caso chileno

* Abogado, graduado en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Título de Segunda Especialidad Profesional en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, y estudios culminados en la Maestría del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Abogado del Estudio Carlos Blancas Bustamante Abogados.

1. Introducción

En nuestro medio se encuentra generalizada la práctica empresarial consistente en extender los beneficios remunerativos y demás mejoras laborales obtenidas mediante negociación colectiva por sindicatos minoritarios, a los trabajadores no sindicalizados.

La finalidad del presente artículo es analizar la legalidad de dicha práctica a la luz de los principios consagrados en nuestro ordenamiento constitucional, sin dejar de lado los principios que justifican la existencia de las organizaciones sindicales, apostando por una posición crítica respecto a los diferentes pronunciamientos emitidos por los principales órganos jurisdiccionales de nuestro país, quienes lejos de fortalecer la precaria cultura sindical existente en nuestra sociedad, han apostado por destruirla, negando así, el desarrollo de una de las manifestaciones más importantes de la sociedad civil, y por ende del sistema democrático.

2. El sindicato más representativo y su función dentro de la negociación colectiva a nivel de empresa

Como punto previo al tema que nos interesa, es importante recordar que nuestro ordenamiento legal, al igual que la mayoría de los ordenamientos extranjeros, otorga legitimidad para suscribir convenios colectivos, en representación de todos los trabajadores del ámbito; a las organizaciones sindicales mayoritarias, en consecuencia lo acordado por ellas y la representación empresarial será aplicable tanto a los trabajadores sindicalizados como a los no sindicalizados.

La facultad que ha sido otorgada al sindicato mayoritario, en palabras del profesor Villavicencio *"debe(n) circunscribirse a las esferas de la negociación colectiva erga omnes (...)"*, caso contrario podríamos caminar por el peligroso terreno de desconocer irracionalmente atribuciones a las organizaciones sindicales minoritarias.

Compartimos la opinión del Profesor Villavicencio, quien conjuntamente con Montalvo Correo, consideran que:

"La mayor representatividad no sólo no contradice las exigencias del principio de libertad sindical sino que constituye un mecanismo necesario para impedir, (...) que la libertad sindical (formal) vaya contra la libertad sindical (real). Recordemos que el origen y fundamento de la libertad sindical es la autoprotección de los

*intereses de los trabajadores, y que para ese fin se constituyen las organizaciones sindicales y con ese objeto se requiere asegurar su eficacia"*².

Lo que se pretende con la identificación de la organización sindical más representativa es procurar la mayor igualdad posible en relación al empleador, y así procurar los mayores beneficios para todos los trabajadores dentro de la empresa.

En el Perú, en el primer párrafo del artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante TUO de la LRCT), se establece que *"En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados."* En consecuencia, por mandato legal, en la negociación colectiva, la representación sobre la totalidad de trabajadores recae sobre el sindicato mayoritario, y por tanto los efectos de la convención alcanzan a todos los trabajadores.

El Reglamento del TUO de la LRCT, de manera válida y sin ir más allá del precepto legal, excluye del marco de la negociación al personal de dirección y de confianza, al establecer en el artículo 34° que *"la representación de todos los trabajadores del respectivo ámbito, a excepción del personal de dirección y de confianza, será ejercida por el sindicato cuyos miembros constituyan mayoría absoluta respecto del número total de trabajadores del ámbito correspondiente."*

Sin embargo, el inciso b) del artículo 12° del TUO de la LRCT al permitir la afiliación de los trabajadores de dirección y de confianza - siempre y cuando los estatutos de la organización expresamente lo permita - hace posible que los trabajadores de confianza y de dirección se encuentren representados por la organización sindical mayoritaria.

Realizada la salvedad, podemos afirmar que la organización sindical que agrupe a la mayoría absoluta de trabajadores tendrá la representación total de los trabajadores comprendidos dentro del ámbito, con excepción de los trabajadores de confianza y de dirección, salvo que los estatutos del sindicato expresen lo contrario. En este supuesto, no cabe duda que los beneficios obtenidos por el Sindicato mayoritario serán aplicables a todos los trabajadores por mandato expreso de la Ley.

Un escenario completamente diferente es el que nos ocupa para fines del presente artículo; me

1 Villavicencio Ríos, Alfredo, "La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación, PLADES, Lima, 2010, pp. 162.

2 Ibidem, pp. 160.

refiero a la existencia de una o más organizaciones sindicales minoritarias, en cuyo caso su representación en la negociación colectiva sólo alcanza a sus afiliados.

Éste supuesto se encuentra regulado en el artículo 34° del TUO de la LRCT, donde se prevé que de existir dos o más sindicatos minoritarios dentro de una misma empresa “*podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos.*”

Por su parte, el artículo 34° del Reglamento precisa que:

“Los sindicatos que en conjunto afilien a más de la mitad de los trabajadores del respectivo ámbito, podrán representar a la totalidad de tales trabajadores a condición de que se pongan de acuerdo sobre la forma en que ejercerán la representación de sus afiliados. De no existir acuerdo sobre el particular, cada uno de ellos sólo representará a sus afiliados.”

Queda claro que, las normas colectivas de trabajo establecen la posibilidad de ejercer la representación total de los trabajadores afiliados y no afiliados, tratándose de coaliciones de sindicatos minoritarios, que en su conjunto agrupen a la mayoría absoluta de trabajadores, pudiendo establecerse reglas concretas respecto a la manera en la cual se ejercerá dicha representación. La norma finaliza advirtiendo que, a falta de acuerdo, los sindicatos minoritarios representan únicamente a sus afiliados.

En efecto, si la coalición no llegara a agrupar a la mayoría absoluta de trabajadores, sólo representará a sus afiliados. Lo mismo sucederá tratándose de un sólo sindicato minoritario, el cual sólo representará a sus integrantes, conforme lo establece el artículo 34° del Reglamento del TUO de la LRCT, concordante con los artículos 9° y 47° de la Ley.

De lo expuesto hasta el momento, podemos concluir que el TUO de la LRCT otorga la representación de la totalidad de los trabajadores al sindicato mayoritario; en caso de no existir, la representación puede recaer sobre la coalición de sindicatos minoritarios que en su conjunto agrupen a la mayoría absoluta de trabajadores. A falta de coalición los sindicatos minoritarios sólo representan a sus afiliados.

Precisamente, en éste último contexto es donde se da el supuesto de hecho que nos interesa y donde se genera con frecuencia la extensión de los beneficios y mejoras laborales obtenidos por los sindicatos minoritarios mediante negociación colectiva, a favor de los trabajadores no

sindicalizados y por ende no representados en la negociación colectiva.

3. El sindicato minoritario y la negociación colectiva a nivel de empresa

El supuesto de hecho respecto del cual gira el presente análisis se circunscribe a la existencia de uno o varios sindicatos minoritarios, cuyas mejoras laborales obtenidas mediante negociación colectiva son extendidos a los trabajadores no sindicalizados. Un detalle importante que merece ser resaltado, es que dicha extensión no opera por mandato legal, sino única y exclusivamente por la voluntad del empresario de querer beneficiar a los trabajadores no sindicalizados.

Si bien no existe norma expresa que prohíba la extensión de los convenios colectivos suscritos por sindicatos minoritarios, los efectos dentro de la organización sindical constituyen - desde nuestro punto de vista - una vulneración evidente al mandato de no discriminación y a los derechos constitucionales a la libertad sindical y por ende, a la negociación colectiva.

La extensión de los beneficios obtenidos por convenio colectivo nace de un proceso mental innegable: identificar por un lado a los trabajadores afiliados al sindicato; y por otro, a los trabajadores no sindicalizados. El empresario, que duda cabe, tendrá que partir de esta diferenciación, de lo contrario duplicaría los beneficios otorgados a los afiliados al sindicato y los extendería a los no afiliados. Por ello, no es inoficioso resaltar que, la extensión tiene como premisa una evidente segregación entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, sin que para ello exista una causa justa que amerite dicha diferenciación.

El primer grupo, los trabajadores sindicalizados, han obtenido beneficios laborales mediante el ejercicio de sus derechos constitucionales a la libertad sindical y a la negociación colectiva, asumiendo diversos compromisos y obligaciones con la organización sindical, por ejemplo, seguramente se encontrarán obligados a realizar aportes periódicos y eventuales, para solventar los gastos incurridos por la organización. Asimismo, deberán asistir a las asambleas ordinarias y extraordinarias convocados por la junta directiva, entre otras obligaciones que no sólo comprometen su peculio sino también su tiempo de descanso y esparcimiento, más aún en caso de huelga, donde el enfrentamiento contra el empleador será directo y frontal comprometiendo la estabilidad en su trabajo, como innumerables casos de despidos antisindicales lo han demostrado.

El segundo grupo, conformado por los trabajadores no sindicalizados, han ejercido su

derecho a la no afiliación o a la "libertad sindical negativa", optando por no comprometer ni su tiempo ni parte de sus ingresos a los fines propios de toda organización sindical, evitando como es lógico, entrar en conflicto abierto y directo con el empresario. Es decir, el trabajador no sindicalizado en ejercicio de su derecho sindical negativo opta por su inactividad sindical, no teniendo obligaciones con la organización y por reciprocidad no debería obtener los beneficios del convenio colectivo.

Ambos grupos, encuentran respaldo constitucional en sus actuaciones, siempre y cuando sean decisiones adoptadas de manera libre y voluntaria, sin que exista de por medio ningún tipo de violencia física o psicológica, pues en caso contrario estaremos ante un acto jurídico nulo.

El empresario luego de identificar a ambos grupos, para proceder a hacer extensivo el convenio colectivo, procederá de manera libre y voluntaria a otorgar de forma unilateral los beneficios obtenidos por el sindicato a aquellos trabajadores no sindicalizados, hecho que materializa un acto discriminatorio por tener como causa objetiva de la diferenciación injustificada, la condición de afiliado o no, a la organización sindical.

No negamos la libertad con la que cuenta todo empleador de otorgar aumentos remunerativos y demás beneficios laborales a determinados trabajadores, que a su criterio sobresalgan como consecuencia natural de su productividad, experiencia, años de servicios en la empresa, entre otros. En aquellos supuestos, cualquier mejora remunerativa lejos de ser criticada será bienvenida. Sin embargo, tratándose de aumentos y mejoras laborales producidas bajo el etiquetado de trabajador "afiliado" o "no afiliado", su naturaleza discriminatoria resalta a la vista. Nótese que, los beneficios no tiene como fuente de derecho la convención colectiva, por el contrario, se originan en el acto unilateral realizado por el empleador.

Precisamente, para que el acto unilateral sea válido debe ser aplicado por igual a todos los trabajadores que tengan las mismas características, sean éstas vinculadas al cargo o al puesto que desempeñan; o se deriven de sus capacidades y/o cualidades para el trabajo, tales como productividad, experiencia, capacitación, etc.

En ese sentido, no resulta válido conceder beneficios por acto unilateral exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados, en tanto implicaría una evidente contravención del numeral 2º del artículo 2º de nuestra Constitución, que consagra "La igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión,

opinión, condición económica o cualquier otra índole".

4. Requisitos para la procedencia de la extensión de los convenios colectivos

Como hemos precisado en el punto anterior, la extensión de los convenios colectivos constituye, un acto discriminatorio por encubrir mediante una conducta aparentemente generosa, el otorgamiento de beneficios laborales supeditados a la calidad de trabajador no sindicalizado, diferenciación injustificada basada en un motivo históricamente prohibido. Ello no deja duda de la configuración de un supuesto de discriminación.

Sin embargo, en otros ordenamientos como el español, la extensión de los convenios colectivos además de encontrarse expresamente regulada, comprende ciertas particulares que hacen razonable y necesaria la extensión del convenio colectivo. Por ejemplo, la extensión se autoriza mediante acto administrativo que corresponde exclusivamente a la autoridad administrativa de trabajo, además se inicia mediante la presentación de una solicitud y sólo procede ante la imposibilidad de negociar de un determinado colectivo, por adelantar algunas características.

Lo resaltante es que la extensión se encuentra regulada, no responde a la voluntad del empleador, sólo procede en casos excepcionales y previa autorización de la autoridad competente. Más adelante regresaré al caso español para terminar de contextualizar el ejemplo.

Sin perjuicio de todo lo dicho hasta este punto, consideramos posible la configuración de ciertos supuestos donde la extensión no partirá de la diferenciación entre trabajador afiliado y no afiliado, por el contrario le extensión responderá a la naturaleza del beneficio obtenido.

5. La extensión del beneficio por su naturaleza

Debemos reconocer que -en la práctica- los pliegos de reclamos presentados por los sindicatos contienen cláusulas por las cuales se procura la mejora de ciertos beneficios que por su propia naturaleza no pueden ser individualizados ni diferenciados al momento de su otorgamiento. Por ejemplo, si el empleador se compromete mediante convenio colectivo a mejorar las instalaciones y el equipamiento de la cafetería para que los trabajadores afiliados al sindicato puedan ingerir sus alimentos en mejores condiciones de sanidad y comodidad, dicho beneficio no podría ser negado a los no afiliados, en tanto ambos tipos de trabajadores accederán a la misma cafetería a la hora del refrigerio, disfrutando indistintamente

de las mejoras realizadas como consecuencia del acuerdo colectivo.

Casos como el propuesto en el párrafo anterior abundan, sin embargo lo resaltante es que la extensión procede excepcionalmente y por la propia naturaleza del beneficio, en tanto no permite o no hace razonable individualizar su goce; resaltando además que, no entra a tallar la cualidad de trabajador afiliado o no afiliado, en consecuencia no se realiza una diferenciación injustificada entre trabajadores basada en un motivo prohibido.

De lo expuesto, podemos concluir que existen ciertos beneficios obtenidos por sindicatos minoritarios que dada su naturaleza, tienen por efecto procurar una mejora para todos los trabajadores dentro de la empresa, tanto para afiliados como no afiliados, sin que el disfrute de los mismos implique un acto de discriminación y por ende, ser antisindical.

Debemos dejar en claro que, toda clase de mejora dineraria, por su divisibilidad e individualización debe ser de goce exclusivo de los trabajadores sindicalizados, más no de los no afiliados. En consecuencia, la extensión será de la cláusula normativa u obligacional que genere un beneficio dirigido al colectivo pero jamás del convenio en su totalidad.

6. La posición de la Corte Suprema de Justicia de la República

La Corte Suprema de Justicia, en la Casación Laboral N° 2864-2009-LIMA, de fecha 28 de abril del 2010, resolvió la demanda presentada por un trabajador no sindicalizado, por la cual pretendía la extensión del convenio colectivo suscrito por el sindicato minoritario y la representación empresarial, argumentando que le corresponden sus alcances a razón del derecho a la igualdad.

El considerando noveno de la sentencia en mención, la Corte Suprema de Justicia incluyó dentro del análisis la interpretación de los artículos 9°, 41° y 42° del TUO de la LRCT y el artículo 28° del Reglamento.

La Corte Suprema se pronunció argumentando que:

“El artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, únicamente regula los supuestos de representación del sindicato dentro del proceso de negociación colectiva, no así los efectos del convenio colectivo, aspecto reservado al artículo 42 de la citada Ley, y al artículo 28 de su Reglamento, cuya interpretación, a la luz de del principio de igualdad, no admite limitación por

razón de la representación sindical. (...)siendo ello así, en aplicación del principio de igualdad establecido en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución política del Estado, concordante con el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, corresponde reconocer al accionante, los incrementos económicos acordados en los convenios colectivos que dieron fin a los procesos de negociación correspondientes a los períodos 1994-1995 y 1995-199”.

No se puede estar en mayor desacuerdo con la Corte Suprema de Justicia, en tanto lo que diferencia a un trabajador afiliado de un trabajador no afiliado es precisamente su pertenencia a una organización sindical. Justamente, sobre la base de dicha diferenciación, el trabajador afiliado tiene derecho a los beneficios logrados por el sindicato minoritario, todo lo opuesto respecto al trabajador no afiliado.

Debemos resaltar que, la desigualdad entre ambas clases de trabajadores puede ser en cualquier momento superada, bastará que el trabajador no afiliado en ejercicio su derecho a la libertad sindical se afilie al sindicato minoritario, lo cual lo hará merecedor del goce de los beneficios alcanzados por la organización sindical desde el momento de su afiliación, a la par se comprometerá a cumplir con las obligaciones propias de todo trabajador sindicalizado.

Dentro de los efectos más lesivos de la sentencia emitida por la Corte Suprema está la vulneración del precepto constitucional recogido en el numeral 2 del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, en el cual se establece la obligación del Estado y de los particulares de *“fomentar la negociación colectiva”*.

Contrario a ello, la Corte Suprema ha fabricado un escenario malévolamente donde resulta más beneficioso y menos comprometedor no afiliarse a un sindicato. Evidentemente, aquello sólo beneficia al empleador, quien tendrá como contraparte en la negociación colectiva a un sindicato disminuido en número y por ende reducido en fuerza e intensidad en caso decida materializar su derecho de huelga.

7. La posición del Tribunal Constitucional del Perú

Por su parte, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída sobre el expediente N° 2974-2010-AA/TC, se pronunció sobre un proceso de amparo iniciado por el Sindicato Nacional de Trabajadores de ALICORP S.A.

De la sentencia se desprende que, el sindicato solicita se ordene a la demandada cumpla

con nivelar las remuneraciones de todos los trabajadores en función a las labores que realizan. Asimismo, solicita se ordene a la demandada se abstenga de continuar efectuando actos destinados a vulnerar el derecho a la sindicalización a través de incentivos a favor de los no afiliados, alicientes que tienen como intención promover la desafiliación de los miembros de la organización.

Lo preocupante de la sentencia es el razonamiento utilizado por el Tribunal Constitucional para validar el acto unilateral ejercido por el empleador, relativo al aumento de remuneraciones a los trabajadores no sindicalizados.

Al respecto, conforme lo describe el Tribunal:

“En el caso de autos a fojas 727 obra el convenio colectivo suscrito entre el Sindicato y la emplazada, en el cual se acordó un aumento general a partir del 1 de agosto de 2008 a favor de los trabajadores sindicalizados, por lo que se evidencia que no existe un trato discriminatorio que sea favorable sólo a aquellos trabajadores que no pertenecen al sindicato recurrente (...) el pago diferenciado entre algunos trabajadores responde a la facultad que tiene la empresa de determinar las remuneraciones de los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados.”

El razonamiento seguido por el Tribunal Constitucional es muy similar al de la Corte Suprema y parte del mismo error, la identificación de un acto discriminatorio. Para el Tribunal Constitucional es factible que – el empleador – otorgue aumentos remunerativos a los trabajadores no sindicalizados por ostentar dicha condición, sin advertir su inconstitucionalidad.

Pero no sólo eso, el Tribunal Constitucional desconoce la naturaleza de toda negociación colectiva al afirmar que es el empleador quién fija las remuneraciones de los trabajadores sindicalizados. Aquello es completamente falso si analizamos la naturaleza de toda convención colectiva, la misma que nace del acuerdo de voluntades entre la comisión negociadora de la empresa y la comisión negociadora del sindicato, destinado a establecer mejoras remunerativas, entre otros aspectos. Es decir, los incrementos y mejoras remunerativas son consensuados y no impuestos por el empleador.

8. El ejemplo de la legislación española

Al tratar el caso español, es importante precisar que en el país ibérico la negociación colectiva

predominante se realiza a nivel de rama de actividad, eso no modifica en absoluto la reflexión que pretendemos proponer. En España, la extensión de los convenios colectivos se encuentra regulada por el Real Decreto 718/2005, el mismo que consiste en un acto de administración pública, es decir es el Estado quien sobre la base de ciertas exigencias, autoriza o deniega la extensión de un convenio colectivo.

Al respecto, según lo precisa el profesor Martín Valverde *“la extensión del convenio colectivo supone una intervención administrativa en un espacio propio de la autonomía colectiva, por lo que, como ha apreciado la jurisprudencia, ha de tener un carácter excepcional”*.³ El mismo autor añade que *“la decisión de extender corresponde a la autoridad laboral”*

Dicha extensión, comprendida dentro de una resolución administrativa, se encuentra condicionada a la configuración de supuestos fácticos que dificulten o hagan casi imposible la negociación colectiva respecto del grupo de trabajadores al cual se le quiere hacer extensivo el convenio. Es decir, procede la extensión ante una notable dificultad para negociar o ante la total imposibilidad. En palabras del profesor Antonio Ojeda *“el supuesto de hecho para ejercitar la atribución administrativa [extensión del convenio colectivo] consiste en una imposibilidad negocial por ausencia de partes legitimadas para ello”*.⁴

En el mismo sentido, para Sala Franco *“la finalidad de la extensión de los convenios colectivos es la de cubrir un vacío de negociación existente en un determinado ámbito de aplicación”*⁵, es decir es indispensable el impedimento para que se justifique la extensión, dicho obstáculo debe ser entendido *“como dificultad de naturaleza estructural – no puramente funcional – consistente, bien en la inexistencia de sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales y asociaciones empresariales legitimadas para negociar (...) o bien en la imposibilidad de constituir válidamente la comisión negociadora (...)”*.⁶

Hasta éste punto, son evidentes las abismales diferencias conceptuales entre el contexto en el cual se justifica la extensión de un convenio colectivo en España, y lo que sucede en nuestro país. En primer lugar, en el Perú, la extensión de los convenios colectivos no se encuentran supeditados a la autorización que pueda dar la autoridad administrativa competente, por el contrario, la extensión se encuentra al libre albedrío del empleador.

3 Martín Valverde, Antonio, “Derecho del Trabajo”, Editorial Tecnos, 5ª Edición, Madrid 1996, pp. 358.

4 Ojeda Aviles, Antonio, “Derecho Sindical”, Editorial Tecnos, 8ª Edición, Madrid 2003, pp. 821.

5 Sala Franco, Tomás, Derecho Sindical, 9ª Edición, Valencia 2003, pp. 359.

6 Ibidem, pp. 360.

Tampoco se requiere la existencia de supuestos especiales que impidan gravemente la negociación colectiva o la imposibiliten por completo, dado que nivel negocial predominante es a nivel de empresa, resultando casi imposible una supuesta dificultad para negociar, en tanto los trabajadores no sindicalizados siempre tendrán la posibilidad de afiliarse al sindicato minoritario, o si lo estiman conveniente, organizarse y fundar su propia organización sindical.

Esto demuestra que la llamada “*extensión*”, en nuestro país ha sido utilizada de manera contraria a los intereses de las organizaciones sindicales, lo cual si bien es una práctica generalizada en nuestro medio, no podemos acreditarlos su deformación, en tanto el profesor Martín Valverde ya advertía su existencia en diferentes ordenamientos jurídicos, donde “*la extensión del convenio colectivo (...) suele tener un significado distinto: mediante un acto de extensión se atribuye eficacia general al convenio, ampliando sus efectos más allá de los directamente representados en la negociación*”.

9. El caso chileno

En el vecino país del sur, actualmente se encuentra en discusión el “*Proyecto de Ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales*” dentro del cual se contempla como punto clave de la reforma laboral chilena, la prohibición para el empleador de extender los beneficios laborales a los

trabajadores no sindicalizados, de hacerlo, aquello será considerado como un acto antisindical⁸. Únicamente será posible la extensión por acuerdo entre las partes negociadoras, además la extensión podrá ser parcial o total, quedando obligado el trabajador beneficiado por la extensión, al pago de la totalidad de la cuotas sindicales o a la proporción, tratándose de una extensión total o parcial respectivamente⁹.

Pero eso no es todo, hoy por hoy, los trabajadores no sindicalizados favorecidos por la extensión del convenio colectivo, se encuentran obligados al pago del 75% de la cuota Sindical por los meses de duración del acuerdo, esta carga económica en favor del sindicato compensa de cierta manera los gastos incurridos por la organización al procurar el acuerdo colectivo, pero no evita por completo el desinterés en la afiliación producto de la extensión, por eso la reforma propone el cobro del 100% de la cuota sindical, además de la conformidad del sindicato para que el empleador pueda proceder a realizar la extensión.

Claramente, la reforma pretende imponer el pago del 100% de las cuotas sindicales a los trabajadores no sindicalizados, con el fin de fomentar la afiliación sindical, eliminando la ventaja económica que se genera a favor de los trabajadores no afiliados al sindicato, quienes dejarían de beneficiarse gratuitamente de la convención colectiva. ☒

7 Martín Valverde, Antonio, “Derecho del Trabajo”, Editorial Tecnos, 5ª Edición, Madrid 1996, pp. 358

8 La Nación, (sin fecha), *conozca los 10 puntos que contempla la reforma la reforma laboral*, recuperado el 07 de julio del 2015, de Valparaíso www.lanacion.cl/conozca-los-10-puntos-que-contempla-la-reforma-laboral/noticias/2014-12-29/141306.html

9 Ibidem.