



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTAMENES E
INFORMES EN DERECHO
SK (2709) 2016

Partes

ORD.: 0303 / 0001

MAT.: Informa respecto al sentido y alcance de la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a la vinculación de los trabajadores con el instrumento colectivo y la extensión de beneficios.

ANT.: 1) Instrucciones del Director del Trabajo de fecha 09.01.2017.
2) Necesidades del Servicio.

FUENTES: Artículos 322 y 323 del numeral 36) del artículo 1° de la Ley N° 20.940.

SANTIAGO, 18 ENE 2017

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : JEFA DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES

Por razones de buen servicio, se ha estimado pertinente emitir un pronunciamiento que determine el sentido y alcance de las disposiciones contenidas en el artículo 1° numeral 36 de la Ley N° 20.940, que moderniza el sistema de relaciones laborales, el cual sustituye el Libro IV "De la Negociación Colectiva" del Código del Trabajo, en especial, las modificaciones contenidas en los artículos 322 y 323 del Código del Trabajo, que regula la institución de la extensión de beneficios y la vinculación del trabajador al instrumento colectivo.

Uno de los objetivos planteados por el Ejecutivo con motivo de la iniciativa legal que moderniza las relaciones laborales, a través de la Ley N° 20.940, implica, entre otros, *otorgar una amplia libertad y autonomía a las partes para negociar y establecer acuerdos sobre otras materias propias de la organización del trabajo, más allá de las condiciones comunes de trabajo y las condiciones remuneracionales, eliminando las restricciones que*

actualmente existen respecto de los temas que pueden ser objeto de la negociación colectiva¹.

En este sentido, el nuevo artículo 306 del Código del Trabajo contempla, dentro de las materias de la negociación colectiva "los acuerdos de extensión previstos en el artículo 322".

I. La vinculación del trabajador con el instrumento colectivo

El artículo 323 del Código del Trabajo dispone lo siguiente:

"Derecho a la libre afiliación y vinculación del trabajador con el instrumento colectivo. El trabajador podrá afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato.

No obstante el cambio de afiliación sindical o desafiliación, el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente, debiendo pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo. Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir este.

Una vez iniciada la negociación colectiva, los trabajadores involucrados permanecerán afectos a esta, así como al instrumento colectivo a que dicha negociación diere lugar."

El inciso primero de la citada norma reconoce expresamente uno de los atributos de la Libertad Sindical, en virtud del cual, en el caso en estudio, los trabajadores son libres de adherirse a la o las organizaciones que deseen.

Nuestro ordenamiento jurídico reconoce esta libertad indicando que la afiliación sindical es voluntaria, personal e indelegable, tanto a nivel constitucional (artículo 19 N°19 inciso primero de la Constitución Política) como a nivel legal (artículo 214 del Código del Trabajo).

En los incisos segundo y tercero, regula la vinculación del trabajador con el instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía, antes de su cambio de afiliación o desafiliación. En este punto, se ha señalado por esta Dirección: *"De los preceptos transcritos, se desprende que aquellos trabajadores que se encuentran afectos a un instrumento colectivo, aun cuando hayan cambiado su afiliación sindical, deberán permanecer sujetos al instrumento suscrito por la organización a la que pertenecían, no pudiendo ser parte del proceso de negociación del sindicato al que se afilió después. No obstante, al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado anteriormente, ese trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del nuevo sindicato al que se hubiere afiliado, en caso de existir este."* (Ord. N° 5781/0093, de 01.12.2016).

Asimismo, resulta pertinente recordar que, en virtud de lo preceptuado por el artículo 307 del Código del Trabajo, ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador:

"Ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador de conformidad con las normas de este Código."

Por su parte, el artículo 331 dispone:

"Afiliación sindical durante la negociación colectiva. Iniciado un proceso de negociación colectiva reglada, los trabajadores no afiliados al sindicato tendrán derecho a afiliarse a él, incorporándose de pleno derecho a la negociación en curso, salvo lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 323.

¹ Mensaje N°362, de 29 de diciembre de 2014, de S.E. La Presidenta de la República del Proyecto de Ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, Introduciendo Modificaciones al Código del Trabajo, p. 11.

Con todo, sólo se incorporarán a la negociación en curso los trabajadores que se afilien hasta el quinto día de presentado el proyecto de contrato colectivo.

El sindicato deberá informar al empleador la afiliación de nuevos trabajadores dentro del plazo de dos días contado desde la respectiva incorporación.”.

Lo anterior, en concordancia con la norma contenida en el artículo 323, permite concluir que los trabajadores que estuviesen afiliados a una organización sindical al momento de iniciarse la negociación y hasta el quinto día de presentado el proyecto, según se prescribe en el artículo 331 citado, se encuentran vinculados al instrumento colectivo que derive de aquel proceso de negociación colectiva. Dicha vinculación se mantendrá en el tiempo, a pesar del cambio de afiliación a otra organización sindical o desafiliación de la organización sindical con la cual iniciaron un proceso de negociación colectiva.

II. La extensión de beneficios

La Ley N° 20.940, en el numeral 36 del artículo 1°, reemplaza el Libro IV del Código del Trabajo, denominándolo “*De la Negociación Colectiva*”, el cual en su Título III “*De los instrumentos colectivos y la Titularidad sindical*” regula, específicamente en el artículo 322, la institución de la *extensión de beneficios*, identificando diferentes hipótesis jurídicas en referencia a la materia, distinguiendo entre:

- Extensión de los beneficios a trabajadores no vinculados por el instrumento colectivo pactado por las partes (artículo 322, incisos 2° y 3°)
- Facultad de extensión del empleador respecto de la cláusula de reajuste (artículo 322 inciso final)

a) Extensión de los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical

El artículo 322, en sus incisos segundo y tercero dispone:

“Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

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

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.

En primer lugar, respecto a la naturaleza jurídica de la extensión de beneficios, esta se configura como un acto jurídico bilateral, por consiguiente, para que las estipulaciones pactadas por las partes en un instrumento colectivo se apliquen a terceros, requiere que ambas partes concurren con su voluntad asintiendo a dicha extensión.

En este mismo sentido, y en virtud de un análisis del artículo 322, en concordancia con la Ley N° 20.940 en íntegro, es posible indicar que la extensión de beneficios es un acuerdo que se encuadra en el contexto de la negociación colectiva, pero que también puede pactarse una vez concluida dicha negociación.

Lo anterior, tiene su fundamento, en primer lugar, en el artículo 306 inciso tercero, el cual establece como una de las materias de la negociación colectiva el poder *“negociar los acuerdos de extensión previstos en el artículo 322...”*; y en segundo lugar, en el artículo 321 numeral 4) del mismo texto legal, el cual establece, entre otros, el contenido mínimo de un instrumento colectivo, incluyendo la mención a *“el acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de no haberse alcanzado dicho acuerdo.”*

Sin embargo, una vez concluido el proceso de la negociación colectiva, las partes podrán acordar extender los beneficios por ellos pactados en el instrumento colectivo que los rige, en caso que no lo hubiesen hecho, o modificar las condiciones en que lo hubiesen pactado, en virtud de la facultad reconocida a las partes en el artículo 311 inciso final del Código del Trabajo, en concordancia con el artículo 321 N° 4 del mismo texto legal, que contempla la referencia del acuerdo de extensión como una mención mínima de los instrumentos colectivos.

En segundo lugar, respecto del destinatario o beneficiario de la extensión de beneficios, es necesario recordar, de manera preliminar, que en los hechos pueden existir trabajadores que se encuentren afiliados a la organización sindical parte del instrumento, pero que no participaron del proceso de negociación colectiva, por haberse incorporado después del quinto día de presentado el proyecto de contrato colectivo, según hace referencia el artículo 331 del Código del Trabajo. Con este antecedente, es imprescindible determinar a qué trabajadores se refiere la norma en estudio al señalar *“a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimientos de empresa sin afiliación sindical”*, es decir, es necesario determinar si sólo se refiere a aquellos trabajadores que no tienen afiliación sindical alguna, o también incluye a aquellos que teniéndola, en específico con el sindicato que ha negociado el instrumento colectivo, no se encuentran vinculados por este último.

Al respecto, del tenor literal de la norma aparece con claridad que la extensión de beneficios en el nuevo régimen legal opera solo en relación a los trabajadores sin afiliación sindical.

Con todo, no existe inconveniente legal para que las partes, empleador y sindicato, en uso de su autonomía negocial, pacten en el respectivo instrumento colectivo la aplicación del mismo a los futuros socios del sindicato.

Lo anterior se fundamenta desde la perspectiva de la libertad sindical. En efecto, si se considerara que los trabajadores con afiliación futura no pueden bajo ningún respecto estar afectos a un instrumento colectivo, no les sería conveniente afiliarse, pues para ser un posible beneficiario de la extensión que puedan pactar las partes, y así gozar de estas estipulaciones, debería necesaria e indefectiblemente no estar sindicalizado, pues de lo contrario no le sería aplicable la norma del artículo 322, incisos segundo a cuarto, estableciéndose por tanto un incentivo perverso de no afiliación mientras se encuentre vigente un instrumento colectivo.

En tercer lugar, de la misma norma preinserta es posible concluir que el objeto del acuerdo consiste en determinar:

1. La aplicación, en todo o parte, de las estipulaciones pactadas.
2. Los trabajadores no vinculados al instrumento que podrán acceder a la extensión, en caso de aceptación por parte de estos, y
3. La proporción de la cuota ordinaria sindical que el beneficiario de dicho acuerdo debe pagar a la organización sindical que ha negociado el instrumento, en caso de aceptar dicha extensión.

El inciso tercero del artículo 322 establece los criterios que las partes deben respetar al momento de determinar cada uno de los objetos del acuerdo de extensión,

señalando que estos deben ser "objetivos", "generales" y "no arbitrarios", razón por la cual es necesario establecer el sentido y alcance de los mismos.

Para dilucidar lo anterior, cabe recurrir a las normas de interpretación de la ley contenidas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, conforme a la primera de las cuales "Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu", agregando la segunda, en lo pertinente, que "Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras".

Ahora bien, de acuerdo a la doctrina jurídica, el sentido natural y obvio de las palabras es aquel que establece el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el cual respecto del término *general* precisa que es aquello común a todos los individuos que constituyen un todo, o a muchos objetos, aunque sean de naturaleza diferente. Por su parte, respecto del término *objetivo* lo define como aquello perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir. Finalmente, respecto de la no arbitrariedad, el citado diccionario define *arbitrio* como una voluntad no gobernada por la razón, sino por el apetito o capricho.

Por consiguiente, y en concordancia con la doctrina de este Servicio², las partes podrán establecer libremente las valoraciones para determinar el objeto del acuerdo de extensión, con el sólo límite que estos no distingan entre individuos que constituyen un todo, que no responda a motivaciones particulares de quienes representan a las partes al momento de negociar, y que no resulten contrarios a la justicia, a la razón, a las leyes o que hayan sido fijados por la sola voluntad o el mero capricho.

b) Facultad de extensión del empleador respecto de la cláusula de reajuste

De manera excepcional a la regla general sobre extensión de los beneficios estipulados en un instrumento colectivo, el legislador contempló en el inciso final del artículo 322 lo siguiente:

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

De lo anterior, es posible indicar que para que el empleador, de manera unilateral, pueda ejercer la facultad de extender la cláusula de reajuste de remuneraciones, es necesario que se cumplan cabalmente las siguientes condiciones previas:

1. Que dentro de las estipulaciones del instrumento colectivo, se encuentra contemplado el reajuste de remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces;
2. Que el empleador, al responder el proyecto de contrato colectivo, haya contemplado la cláusula de reajuste, en los términos ya expuestos, y
3. Que dicha extensión le sea aplicable a la totalidad de los trabajadores.

² Dictamen Ord. N° 1728/97, de 30.03.1999.

III. Efecto de la extensión de beneficios respecto al derecho a negociar colectivamente

Corresponde también que esta Dirección establezca los criterios interpretativos para resolver sobre los efectos del ejercicio del derecho a negociar por parte de un trabajador al que se le apliquen en forma general o parcial las estipulaciones de un instrumento colectivo, en virtud de un acuerdo de extensión, o que se le apliquen las cláusulas de reajuste pactadas.

Al respecto, es del caso señalar que las limitaciones al derecho constitucional de negociar colectivamente deben interpretarse restrictivamente, y en la especie, esto es, en la Ley N° 20.940, no se establece ninguna restricción para negociar colectivamente a estos trabajadores, como sí se contemplan en el antiguo artículo 322.

En efecto, en la nueva normativa, no existe norma que restrinja el derecho de los trabajadores a quienes se le aplican estipulaciones de un instrumento colectivo en virtud de la regla contenida en el nuevo artículo 322, para involucrarse en un proceso de negociación colectiva.

Por otra parte, la regla general en materia de eficacia personal de los contratos, en nuestra legislación, consiste en que estos se apliquen a aquellas partes que expresamente lo han celebrado, conociéndose en doctrina como el efecto relativo de los contratos, el cual se basa en el reconocimiento que efectúa nuestro Código Civil, en el artículo 1437, del acuerdo de voluntades como fuente de las obligaciones y la definición de contrato del artículo 1438 del mismo texto legal. En este sentido, se ha establecido que *“los contratos sólo generan derechos y obligaciones para las partes contratantes que concurren a su celebración sin beneficiar ni perjudicar a terceros.”*³

Al tenor de la nueva regulación, resulta del todo evidente que los trabajadores afectos al instrumento colectivo son aquellos que estuvieron involucrados en el proceso de negociación colectiva, que de conformidad a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 328 e inciso segundo del artículo 331, estos son los afiliados al sindicato al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo (nómina) o que se afilien hasta el quinto día de presentado.

Las referidas normas legales disponen, en relación a la materia en análisis, lo siguiente:

“Artículo 328.- Contenido del proyecto de contrato colectivo. En la presentación del proyecto de contrato colectivo se deberán explicitar, a lo menos, las cláusulas que se proponen, la vigencia ofrecida, la comisión negociadora sindical y el domicilio físico y electrónico de el o los sindicatos respectivos. En esta misma oportunidad deberán presentar la nómina de trabajadores que hasta ese momento se encuentren afiliados.”

Artículo 331.- Inciso segundo: “Con todo, sólo se incorporarán a la negociación en curso los trabajadores que se afilien hasta el quinto día de presentado el proyecto de contrato colectivo.”

Cuando el legislador quiso que un trabajador que no participó de un proceso de negociación colectiva estuviese afecto al instrumento colectivo respectivo, lo estableció expresamente. Tal es el caso del artículo 323 del Código del Trabajo, que en su parte final señala que el trabajador que se cambia de afiliación pasa a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se afilió una vez terminada la vigencia del anterior instrumento:

“... Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir este.”

³ LÓPEZ SANTA MARÍA, Jorge. *Los Contratos. Parte General*. Tomo I, Editorial Jurídica de Chile. Segunda Edición actualizada, Santiago, 1998, p. 337.

En atención a las consideraciones anteriores, los trabajadores que aceptan la aplicación general o parcial de las estipulaciones de un instrumento colectivo, en virtud de un acuerdo de extensión e incluso a quienes se le extiende las cláusulas pactadas de reajuste en virtud de la extensión del inciso final del nuevo artículo 322, no pasan a ser parte del respectivo instrumento cuyas estipulaciones o reajuste se les extiende.

De allí, se sigue que respecto del trabajador al que se apliquen las estipulaciones de un instrumento colectivo no tiene aplicación la regla prevista en el artículo 307 que establece la imposibilidad que un trabajador esté afecto a más de un contrato colectivo⁴, pues no se encuentra afecto a un instrumento colectivo, pudiendo ser parte de un nuevo proceso de negociación colectiva.

Finalmente, es necesario precisar que en el caso que un trabajador acepte la extensión general o parcial de las estipulaciones de un instrumento colectivo del que no es parte, en virtud de un acuerdo de extensión, decida involucrarse en una negociación colectiva, en conformidad a lo señalado en párrafos precedentes, deberá dejar de percibir los beneficios extendidos al momento de entrar en vigencia el instrumento colectivo suscrito producto de la negociación colectiva en que participe o se involucre. Lo anterior con el objeto de evitar que el trabajador reciba dos veces beneficios, del instrumento extendido y del nuevo instrumento.

IV. Atentados a la Libertad Sindical referidos a la extensión de beneficios

El artículo 289 letras h) e i) prescribe:

“Artículo 289. Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atentan contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:

h) 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.

No constituye práctica antisindical el o los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador, e

i) No descontar o no integrar a la organización sindical respectiva las cuotas o aportes sindicales ordinarios o extraordinarios, que corresponda pagar por los afiliados, o la cuota o aporte convenido en un acuerdo de extensión de conformidad al artículo 322, cuando este proceda.”.

Según las normas preinsertas, se considera un atentado a la libertad sindical, entre otros, el hecho que el empleador otorgue de manera unilateral o convenga con trabajadores no vinculados a un instrumento colectivo, los mismos beneficios que se hayan pactado en dicho instrumento. Lo anterior, en concordancia con la naturaleza jurídica de acto bilateral de la extensión de beneficios, es decir que, sean las partes que han celebrado un instrumento colectivo, quienes concurren con sus voluntades a acordar la extensión de beneficios respecto de terceros.

Con todo, en el caso que el empleador y un trabajador lleguen a un acuerdo, de manera individual, sobre remuneraciones o sus incrementos, no constituirá práctica antisindical, mientras dicho acuerdo se funde en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador, reconociéndose, de esta manera, el principio de la libre contratación de la partes de una relación individual de trabajo.

⁴ Dispone la referida disposición legal: *“Ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador de conformidad con las normas de este Código.”.*

Finalmente, se considera práctica antisindical el hecho que el empleador no descuenta la cuota o aporte convenido en un acuerdo de extensión, a aquellos trabajadores sin afiliación sindical que han aceptado dicha extensión, en virtud del literal i) del artículo 289, pues incurre en un atentado en contra de la libertad sindical, por ser un acto que, en primer lugar, desincentiva la afiliación sindical, al no descontar los montos correspondientes al trabajador beneficiado, en desmedro del trabajador sindicalizado que paga su correspondiente cuota. A su vez, en segundo lugar, incurre en un acto que atenta en contra de la autonomía sindical, el empleador que descuenta los montos pero no los integra a la organización sindical, toda vez que a través de este acto afecta *“el ejercicio del derecho –de dicho sindicato- de organizar sus actividades y programas de acción al privárseles de los recursos necesarios para realizarlas”*⁵.

V. Vigencia de las normas que regulan la extensión de beneficios

Sobre el particular, cabe hacer notar que la ley N° 20.940, en su artículo primero transitorio, establece un plazo especial de vigencia, a contar del 1° de abril de 2017, esto es, al séptimo mes desde la fecha de publicación en el Diario Oficial de la ley en estudio, sin perjuicio de las excepciones que se contemplan en esta normativa dentro de las que no se encuentran las normas que regulan la extensión de beneficios.

Con todo, se hace necesario dilucidar la situación en la que quedan las extensiones de beneficios efectuadas respecto de instrumentos colectivos celebrados con la normativa antigua, esto es, de forma unilateral por parte del empleador.

Al respecto, cabe señalar que el artículo primero transitorio de la Ley N° 20.940 prescribe:

“La presente ley entrará en vigencia el día primero del séptimo mes posterior a su publicación en el Diario Oficial, sin perjuicio de las excepciones que se contemplan en las normas siguientes.”

Por su parte, el artículo segundo transitorio dispone:

“Las negociaciones colectivas se regirán íntegramente y para todos los efectos legales por las normas vigentes al día de presentación del proyecto de contrato colectivo.

Los instrumentos colectivos suscritos por sindicatos o grupos negociadores con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley regirán hasta la fecha convenida en ellos.”

En este sentido, el Dictamen N° 5337/0091 de 28.10.2016 expresa, respecto del citado artículo segundo transitorio que *“los procesos de negociación colectiva se rigen por el procedimiento fijado en la ley vigente al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo, sin que tampoco se vea afectada la fecha de vigencia de los instrumentos colectivos suscritos antes de entrada en vigencia de la reforma.”*

De esta forma, las extensiones de beneficios (unilaterales) respecto de instrumentos colectivos celebrados al amparo de la ley actualmente vigente, esto es, del artículo 346 del Código del Trabajo, tienen pleno efecto más allá de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940 y hasta el término de vigencia de los mismos, dado que se trata de actos que, si bien no forman parte del instrumento colectivo suscrito con anterioridad, sí es posible afirmar que se derivan del mismo, pues lo que se extiende son cláusulas del referido instrumento.

Con todo, a partir del 1° de abril de 2017, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, el empleador no podrá ejercer la facultad de extensión de beneficios respecto de

⁵ Sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de San Miguel, de fecha 16.01.2006, en autos caratulados “Dirección del Trabajo con Sociedad Panificadora 18 Ltda.”, rol N° 499 -2005.

instrumentos colectivos celebrados bajo la antigua normativa y que se encuentren vigentes.

Asimismo, es del caso señalar que la nueva regulación eliminó las limitaciones relacionadas con la oportunidad para negociar colectivamente contempladas en el antiguo artículo 322 del Código del Trabajo, entre las cuales se incluían a los trabajadores a los que se les hubiere extendido la totalidad de los beneficios de un instrumento colectivo. Dado lo anterior, y sin perjuicio de lo señalado precedentemente en orden a que las extensiones efectuadas al amparo de la norma antigua se mantienen vigentes, con la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940 el trabajador al que se le extendieron los beneficios en la hipótesis en comento no tiene limitación alguna para ser parte de un proceso de negociación colectiva.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que el sentido y alcance de la Ley N° 20.940 de 8 de septiembre de 2016, en lo referido a la extensión de beneficios y la vinculación de los trabajadores con el instrumento colectivo, es el que se contiene en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.



Christian Melis Valencia
CHRISTIAN MELIS VALENCIA
 ABOGADO
 DIRECTOR DEL TRABAJO



J. P. H.
JFCC/LEP/NPS/nps

Distribución:

- Subdirector - Jurídico - Partes - Control - Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del nivel central
- Direcciones Regiones del Trabajo
- Inspecciones Provinciales y Comunales
- Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo