



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
S/K (1968) 2017
K 9021 (2020) 2017

juridico.

5034

ORD.:

MAT.:

ANT.:

Atiende consultas que indica sobre acuerdo de extensión de beneficios.

1) Oficio Ordinario N° 903, de fecha 11.09.2017, de Director Regional del Trabajo (S), Región de Antofagasta.

2) Correo electrónico de Coordinador Jurídico Región de Antofagasta a Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 06.09.2017.

2) Presentación de fecha 18.08.2017, de Sindicato de Trabajadores Minera Meridian El Peñón.

SANTIAGO,

26 OCT 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : COORDINADOR JURIDICO REGIONAL
REGIÓN DE ANTOFAGASTA

En atención al antecedente 1), la Coordinación Jurídica Regional de Antofagasta ha solicitado un pronunciamiento jurídico sobre la solicitud efectuada por Sindicato de Trabajadores Minera Meridian el Peñón, respecto de la naturaleza jurídica del acuerdo de extensión de beneficios de un instrumento colectivo celebrado con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N°20.940, consultándose, a su vez, si resulta jurídicamente necesario efectuar una modificación a dicho instrumento para poder pactar actualmente dicho acuerdo.

El precitado Sindicato señala que, con anterioridad a la entrada en vigencia de la reforma al sistema de relaciones laborales, Ley N°20.940 -el pasado 01.04.2017-, la extensión de beneficios era una facultad unilateral del empleador. Sin embargo, actualmente, en virtud de lo dispuesto por el artículo 322 del Código del Trabajo y según indicó el Dictamen N° 303/1 de 18.01.2017, dicha institución es un acto jurídico bilateral el cual requiere el acuerdo tanto del empleador como del sindicato que ha negociado aquel instrumento que se pretende extender.

Agrega que, por otro lado, el actual artículo 321 del precitado Código, en su numeral 4, exige que los instrumentos colectivos hagan mención respecto de "el acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de no haberse alcanzado dicho acuerdo", mención que no era obligatoria antes de la entrada en vigencia de la antes indicada reforma legal, razón por la cual, los instrumentos colectivos suscritos con anterioridad no contienen dicha cláusula.

De esta manera, solicita se otorgue respuesta respecto de la naturaleza jurídica del acuerdo de extensión de beneficios, a partir del 01.04.2017, aclarando si resulta necesario modificar el instrumento colectivo vigente, cuyos beneficios se pretende extender, a través de un *addendum* y, por consiguiente, exigiendo la firma de todos aquellos que suscribieron el instrumento original, o si, por el contrario, puede suscribirse dicho acuerdo, sin modificar el instrumento colectivo, solo por el sindicato y el empleador, exigiéndose solo el cumplimiento de los requisitos del artículo 322 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a usted, lo siguiente:

Los incisos segundo y tercero del artículo 322 del Código del Trabajo disponen:

"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."

El Dictamen N° 303/1 de 18.01.2017, indicó respecto de lo dispuesto por el precitado artículo que:

"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."

Asimismo, el precitado Dictamen, respecto de los instrumentos colectivos regidos por la anterior normativa, indicó:

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

Por su parte el Ordinario N° 3426 de 27.07.2017 señaló:

"Sin embargo, según advierte la misma jurisprudencia analizada, una vez concluido el proceso de negociación colectiva, las partes podrán convenir la extensión de los beneficios por ellas pactados en el instrumento colectivo que los rige, en el evento de que no lo hubiesen hecho en esa oportunidad, o modificar las condiciones en que acordaron dicha aplicación de cláusulas."

Así, en virtud de lo indicado precedentemente, es dable concluir que, la extensión de beneficios, a partir del 01.04.2017, solo puede llevarse a cabo a través de un pacto entre las partes, es decir un acto jurídico bilateral, el cual puede celebrarse en la negociación colectiva (incorporándose al instrumento que de ella derive) o una vez concluida ésta, no resultando necesario modificar el instrumento colectivo cuyos beneficios se pretenden extender.

Al tenor de lo anterior, resulta imperioso recordar lo sostenido en Dictamen Ordinario N°2858/79 de 27.06.2017, el cual indicó que para todos los efectos legales, bajo el imperio de la Ley N°20.940, *"se infiere que las partes de un contrato colectivo, y por ende, las partes de la negociación que lo origina, son el empleador y la organización sindical que lo hubiere suscrito."*

Por su parte, el Dictamen Ordinario N°5337/91 de 28.10.2016 expresó, respecto de la regla general sobre entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, que:

"Conforme a lo anterior, y atendido que la Ley N° 20.940 contiene disposiciones transitorias que modifican las reglas generales sobre el efecto de las leyes, deberá atenderse al tenor de estas en lo referido a su vigor normativo."

En efecto, el artículo primero de las disposiciones transitorias 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 lo que, considerando que la ley en análisis, ha sido publicada en el Diario Oficial del día 8 de septiembre de 2016, su fuerza obligatoria general se inicia a contar del 1 de abril de 2017."

Agrega el precitado dictamen que:

"(...)la ley -de forma general- solo rige hacia el futuro, y sin afectar situaciones jurídicas consolidadas..."

Con todo, resulta pertinente mencionar que el artículo segundo transitorio de la Ley 20.940, que 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."

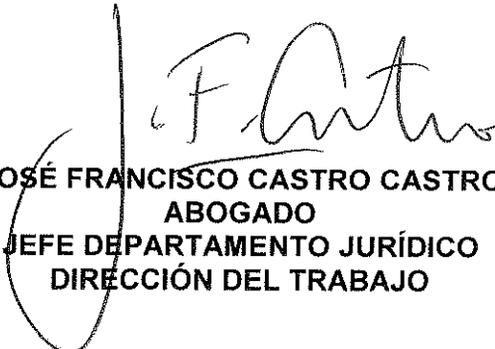
De esta manera, en virtud del análisis precedente, es dable concluir que, al constituir actualmente la extensión de beneficios un pacto (acto jurídico bilateral) que puede ser celebrado no solo dentro del proceso de negociación colectiva, sino que una vez concluido este, dicho pacto se regirá por la normativa vigente al momento de su celebración, cual es en el presente caso, lo dispuesto en el Código del Trabajo modificado por la Ley N°20.940, es decir, específicamente en por lo dispuesto por el artículo 322 del mencionado Código.

En este mismo sentido, es dable concluir que, quienes se encuentran facultados legalmente para la celebración del acuerdo de extensión de beneficios, bajo el imperio de la actual normativa, son por un lado, el sindicato que ha celebrado el instrumento colectivo cuyos beneficios se pretende extender, y, por otro, el

empleador. De esta manera, el sindicato y el empleador podrán acordar la referida extensión de beneficios, teniendo como límite el cumplimiento de los requisitos impuestos por el legislador en el artículo 322 del actual Código del Trabajo.

Es todo cuanto puedo informar a usted sobre la materia consultada.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



 **ESP/NPS**

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Sindicato de Trabajadores Minera Meridian El Peñon (sindicatoelpenon@gmail.com)