



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTAMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 1440 (367) 2017

ORD.:
MAT.:

4808, 114

1. La expresión "*mismos beneficios*" utilizada por el artículo 289 letra h) del actual Código del Trabajo, debe determinarse de acuerdo a lo pactado en el instrumento que pretende extenderse, debiéndose, en cada caso, analizar si la naturaleza, el monto y periodicidad del beneficio otorgado a aquel trabajador sin afiliación sindical se condice con el pactado por las partes en el correspondiente instrumento colectivo. En este mismo contexto, la determinación de si deben ser considerados todos o algunos de los beneficios estipulados para la configuración de la hipótesis de práctica antisindical, está dada por el acuerdo allegado por las partes de la negociación colectiva –o su ausencia-, razón por la cual se deberá proceder caso a caso, pues el acuerdo de las partes relativo a la extensión puede ser total o parcial, según dispone el precitado artículo 322 en su inciso 2°.
2. En aquellos casos en que la extensión de los "*beneficios históricos*", incorporados a un instrumento colectivo negociado por una organización sindical, se haya producido con anterioridad al 01.04.2017, se regirá por las reglas contenidas en el artículo 346 del Código de Trabajo, sin las modificaciones introducidas por la reforma laboral. En cambio, si se produce, a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, la extensión de beneficios se constituye como acto bilateral, por el cual las partes de una negociación colectiva acuerdan que los beneficios pactados en un instrumento colectivo sean aplicables a otros trabajadores. Frente a este pacto, aquel trabajador que desee gozar de los beneficios cuya extensión se autoriza, deberá manifestar su voluntad de aceptación a la extensión y al pago del porcentaje de la cuota ordinaria sindical previamente acordada entre las partes, según dispone el actual artículo 322 inciso segundo del actual Código del Trabajo.
3. No resulta necesario que el trabajador nuevo se afilie al sindicato que ha obtenido los beneficios para gozar de ellos, en caso de existir acuerdo entre la empresa y la organización sindical respecto de la aplicación del instrumento a otros trabajadores de la empresa sin afiliación sindical, materia que ha sido abordada por este Servicio, en Dictamen N° 303/1 de 18.01.2017.

4. Se complementa doctrina contenida en Dictamen N° N°303/1 de 18.01.2017, en el sentido que indica.
- ANT.:**
- 3) Ord. N° 1370 de fecha 28.03.2017, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
 - 2) Ord. N° 1341 de fecha 27.03.2017, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
 - 1) Presentación de fecha 14.02.2017, de Pablo Zuñiga, en representación de Agroindustrial El Paico S.A.

SANTIAGO

12 OCT 2017

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO
A : PABLO ZUÑIGA AMPUERO
AGROINDUSTRIAL EL PAICO S.A.
LOS CARRERA N° 444,
MELIPILLA
pzuniga@ariztia.com

Por medio del antecedente Ud. ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento relativo a la vinculación de los trabajadores con el instrumento colectivo y la extensión de los beneficios, con el fin de determinar el proceder, una vez entrada en vigencia la Ley N° 20.940, que moderniza el sistema de relaciones laborales.

En particular, se expresa que, Agroindustrial El Paico S.A. desde el inicio de sus actividades ha otorgado a sus trabajadores diversos beneficios como aguinaldos (fiestas patrias y navidad), bono de adquisición o reparación de vivienda, asignación de escolaridad, asignaciones de natalidad, fallecimiento y enfermedad grave, entre otros destinados a superar contingencias o eventualidades. Sin embargo, muchos de los beneficios ya indicados han sido replicados en los distintos contratos o convenios colectivos de trabajo.

Asimismo, señala que los beneficios ya singularizados han sido otorgados a todos los trabajadores, sindicalizados o no, mientras cumplan con los requisitos o condiciones para su otorgamiento, como beneficios universales.

Frente a lo cual, y en virtud de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, formula las siguientes consultas:

1) ¿Cómo debemos entender la frase "mismos beneficios" contenida en el artículo 289 letra h) del Código del Trabajo?, ¿mismo nombre, ¿mismo monto?, todos o algunos? ¿Idénticas cláusulas en sustancia y especie?

2) ¿A los trabajadores que durante su vida laboral han gozado de estos beneficios, se les deberán suprimir o estarán obligados a sindicalizarse para seguir manteniéndolos? En caso afirmativo, se verán disminuidos los valores a percibir, por el pago de la cuota sindical. Al no mediar la voluntad de la persona ¿estaríamos frente a la vulneración de un derecho fundamental?

3) Respecto a los trabajadores nuevos que se contraten y que no deseen ser parte de la organización sindical, ¿podemos pactar en sus contratos individuales el otorgamiento de beneficios como los señalados anteriormente, sin que sea considerada una práctica antisindical, o deben afiliarse obligatoriamente al sindicato?

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

En cumplimiento del principio de igualdad y contradicción de los interesados, se dio traslado al Sindicato de Empresa Agroindustrial El Paico y al

Sindicato N°2 de Empresa Agroindustrial El Paico, según consta en los antecedentes 2) y 3), con el fin de que estos expresaran sus puntos de vista sobre la materia consultada, sin obtener, hasta la fecha, respuesta de ninguna de las precitadas organizaciones sindicales.

De esta manera, para poder otorgar respuestas a sus consultas, es menester tener presente que, el artículo 289 letra h) del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.940, dispone:

"Artículo 289. Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, 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"

1.- Con el fin de responder la primera consulta por Ud. formulada, es necesario tener en consideración que el artículo 322 del mismo cuerpo legal, dispone, en sus incisos segundo a cuarto, que:

"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.

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."

Es decir que, bajo el actual Código del Trabajo -modificado por la Ley N° 20.940- la extensión de beneficios se configura como un acto jurídico bilateral, por el cual las partes pactan que las estipulaciones o beneficios acordados en un instrumento colectivo sean aplicables a terceros.

De esta manera, la aplicación de cualquiera de los beneficios estipulados en el respectivo instrumento que no esté contemplado en el acuerdo de extensión, en caso de existir uno, podría encontrarse dentro de la hipótesis de práctica antisindical contemplado en el artículo 289 letra h) del actual Código del Trabajo, con la soia excepción contemplada en el inciso 2° del mismo artículo, referida a 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.

En virtud de lo anterior, no debe perderse de vista lo expresado por el Dictamen N° 999/27 de 02.03.2017, respecto de la norma contenida en el nuevo artículo 289 letra h) del Código del Trabajo, el cual indicó: *"su finalidad es proteger la función y capacidad negocial de la organización sindical al interior de la empresa, amén de ser correlato de la decisión normativa de terminar con la facultad unilateral que el antiguo artículo 346 le otorgaba al empleador para extender los beneficios del instrumento colectivo..."*

Con todo, sin perjuicio del cambio de paradigma respecto de la figura de la extensión de beneficios, en virtud de la modificación introducida por la Ley N° 20.940, el objeto de este acto jurídico –antes unilateral y hoy bilateral- son los beneficios acordados en el instrumento colectivo que pretende extenderse.

En este sentido, resulta importante señalar que, el artículo 346 del Código del Trabajo, anterior a las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.940, al regular la extensión de beneficios, refiere a *“los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo”*, es decir, a los beneficios pactados y no otros, de igual modo como lo dispone el actual artículo 289 letra h) del mismo cuerpo legal –modificado por la Ley N°20.940-.

Sobre el particular, el Dictamen N° 5028/224 de 04.09.1996, respecto del precitado artículo 346, señaló que:

“El determinar si resulta exigible la obligación de efectuar el aporte en análisis, constituye una situación de hecho que requiere analizar cada caso en particular, con el fin de resolver si la extensión de los beneficios de acuerdo a la naturaleza, monto y periodicidad de los mismos, reportan al respectivo trabajador un aumento real, permanente y significativo en sus remuneraciones y condiciones de trabajo”

En este contexto, es dable concluir que, para determinar el sentido de la expresión “mismos beneficios” utilizada por el artículo 289 letra h) del actual Código del Trabajo, debe estarse a lo pactado en el instrumento que pretende extenderse, debiéndose, en cada caso, analizar si la naturaleza, el monto y periodicidad del beneficio otorgado a aquel trabajador sin afiliación sindical se condice con el pactado por las partes en el correspondiente instrumento colectivo.

Asimismo, para estos efectos resulta pertinente recordar que *“en Derecho las cosas son lo que son y no lo que las partes dicen que son”*, por lo que la denominación del beneficio podría ser distinta, sin embargo, aún tratarse del mismo beneficio acordado en el instrumento colectivo, cuestión que deberá ser determinada caso a caso.

Luego, respecto a la consulta de si deben ser considerados todos o algunos de los beneficios para la configuración del requisito de “los mismos beneficios” contemplado en el artículo 289 letra h) antedicho, es preciso indicar, que la regla con la cual se determina qué puede ser extendido y que no, está dada por el acuerdo allegado por las partes de la negociación colectiva–o su ausencia-, razón por la cual se deberá proceder caso a caso, pues el acuerdo de las partes relativo a la extensión puede ser total o parcial, según dispone el precitado artículo 322 en su inciso 2°.

Finalmente, cabe hacer presente que, esta Dirección carece de competencia para calificar si una determinada actuación es constitutiva de práctica antisindical o desleal. Ello porque en conformidad a lo dispuesto en el artículo 292 del Código del Trabajo, tal facultad ha sido entregada de forma privativa a los Tribunales de Justicia. Sin perjuicio que, en caso de recibirse por este Servicio una denuncia en tal sentido, la Inspección del Trabajo o la Dirección Regional que corresponda, deberá llevar a cabo la investigación de rigor, para los efectos de determinar si existen indicios de haberse incurrido en alguna actuación que pueda ser constitutiva de práctica antisindical, en cuyo caso este Servicio está legalmente obligado a interponer la correspondiente denuncia al tribunal competente, la que deberá sustanciarse con arreglo a las normas del procedimiento de tutela laboral, establecidas en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

2.- Con relación a si los trabajadores deberán sindicalizarse para seguir recibiendo los beneficios que los trabajadores han gozado durante su vida laboral (también denominados beneficios históricos), o si, por el contrario, estos deberán ser suprimidos, en caso que estos se encuentren pactados en un instrumento colectivo vigente, es necesario precisar que la doctrina de este Servicio ha indicado sobre esta materia que:

“En relación con la calificación de “beneficios denominados históricos” a que hace referencia en su presentación, aun cuando se determine que aquellos fueron otorgados con anterioridad a la suscripción de un instrumento colectivo por parte de una empresa y su sindicato, la sola circunstancia de estar contenidos en un instrumento de esa naturaleza implica que dichos beneficios fueron obtenidos mediante la correspondiente negociación colectiva y que, por ende, la extensión de éstos por el empleador, junto con el cumplimiento de los demás requisitos exigidos por el citado artículo 346, importaría, para los dependientes beneficiados, la obligación de efectuar el aporte previsto por dicha norma legal.” (Dictamen N° 916/17 de 20.02.2015 y Ordinario N° 4189 de 27.09.2005).

De lo anterior, es dable concluir que en estos casos, la extensión de beneficios, debe entenderse realizada al momento de iniciarse la vigencia del instrumento colectivo que contiene los denominados *“beneficios históricos”*.

Lo anterior, resulta del todo determinante pues, previo a otorgar respuesta a su consulta, es menester indicar que el Dictamen N° 303/1 de 18.01.2017, con relación a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940 y la institución de la extensión de beneficios, 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, los Ordinarios 578 y 1094 de 02.02.2017 y 09.03.2017, respectivamente, con el fin de aclarar el sentido del precitado dictamen, señalaron:

“La primera situación, supone que, respecto de aquellas extensiones unilaterales de beneficios realizadas con anterioridad al 01.04.2017, se podrán seguir otorgando los beneficios, es decir, tendrá pleno efecto dicha extensión más allá de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, hasta el término del instrumento colectivo que se haya extendido unilateralmente, en la oportunidad antedicha.

Por el contrario, a contar del 01.04.2017 no se podrán realizar nuevas extensiones unilaterales de beneficios respecto de instrumentos colectivos celebrados bajo la antigua legislación, respecto de aquellos trabajadores a los cuales no se les extendió con anterioridad de la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 20.940.”

En este contexto, en el caso en particular por Ud. consultado será menester determinar, previamente, si la aplicación de *“beneficios históricos”* respecto de trabajadores no afectos al instrumento colectivo se produjo antes o después de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, con el fin de establecer la legislación aplicable al caso.

De esta manera, en aquellos casos en que la extensión de los *“beneficios históricos”*, incorporados a un instrumento colectivo negociado por una organización sindical, se haya producido con anterioridad al 01.04.2017, se regirá por las reglas contenidas en el artículo 346 del Código de Trabajo, sin las modificaciones introducidas por la reforma laboral.

En este sentido, el Dictamen N° 3427/135 de 16.06.1996, señala que son condiciones copulativas de la extensión de beneficios y de la consecuente obligación del pago del aporte del 75% de la cuota ordinaria sindical, las siguientes:

“1. Que exista un instrumento colectivo suscrito por una organización sindical.

2. Que el empleador extienda los beneficios contenidos en dicho instrumento a trabajadores que no pertenezcan al sindicato que los logró.

3. Que la extensión de beneficios se traduzca en un incremento real y efectivo de las remuneraciones y condiciones de trabajo de los respectivos dependientes.

4. Que los trabajadores a quienes se les han hecho extensivos los beneficios del instrumento colectivo ocupen cargos iguales o parecidos o ejerzan funciones similares a los dependientes cubiertos por tal instrumento.”

Por su parte, a partir de la entrada en vigencia de la Ley N°20.940, la extensión de beneficios se constituye como acto bilateral, a través del cual las partes de una negociación colectiva acuerdan que los beneficios pactados en un instrumento colectivo sean aplicables a otros trabajadores sin afiliación sindical o que estén afiliados al sindicato, pero a los cuales no les resulta aplicable aquel instrumento, según indicó el Dictamen N° 303/1 de 18.01.2017. Frente a este pacto, aquel trabajador que desee gozar de los beneficios cuya extensión se autoriza, deberá manifestar su voluntad de aceptación a la extensión y al pago del porcentaje de la cuota ordinaria sindical previamente acordada entre las partes, según dispone el actual artículo 322 inciso segundo del actual Código del Trabajo.

Por consiguiente, tanto antes como después de la Ley N°20.940, no es dable concluir que para gozar de los beneficios estipulados en un instrumento colectivo sea obligatoria la sindicación, pues bajo el imperio de ambas regulaciones se contemplan hipótesis de goce de los beneficios pactados en el instrumento colectivo, sin afiliarse al sindicato respectivo.

Por tanto, en el caso de los denominados “beneficios históricos”, los trabajadores de una empresa, no afiliados a un sindicato, que gocen de estos beneficios, una vez que sean incorporados al instrumento colectivo negociado por una organización sindical con dicha empresa, deberán regirse por la legislación aplicable al momento de dicha incorporación, en virtud de lo indicado por el precitado Dictamen N°303/1 de 18.01.2017.

3.- Con relación a la pregunta número 3), respecto de aquellos trabajadores nuevos que no deseen formar parte de la organización sindical, sobre si es posible pactar en sus contratos individuales el otorgamiento de “beneficios históricos”, sin que sea considerada una práctica antisindical o si deben afiliarse obligatoriamente al sindicato.

En virtud de lo anterior y de lo indicado en la respuesta número 2, la sola circunstancia de estar contenidos los “beneficios históricos” en un instrumento colectivo, implica que estos fueron obtenidos mediante la correspondiente negociación colectiva. Por tanto, como ya fuese indicado anteriormente, a contar del 01.04.2017, deberá determinarse si existe pacto de extensión de beneficios, el cual en virtud de lo indicado en el Dictamen N° 303/1 de 18.01.2017 podrá haberse acordado al momento de celebrar el instrumento colectivo o incluso una vez concluida la negociación, en virtud de una interpretación en conjunto de los nuevos artículos 306 inciso 3°, 321 numeral 4) y 311 del Código del Trabajo.

Por tanto, será necesario, en primer lugar, que la aplicación total o parcial del instrumento colectivo haya sido acordada por las partes - tanto el o los beneficios como el tipo de destinatario-, en los términos contemplados en el artículo 322 del Código del Trabajo, y, en segundo lugar, que el destinatario o beneficiario acepte la extensión –en los términos acordados- y se obligue a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según se haya pactado por las partes.

De esta manera, es el trabajador nuevo- eventual destinatario de los beneficios-, en caso de haber sido acordada la extensión a su favor, quien decide si se constituye o no como beneficiario, aceptando la aplicación (total o parcial) del instrumento colectivo y el pago (total o parcial) de la cuota ordinaria sindical, en virtud de un acto a través del cual manifiesta su voluntad de aceptar dicho acuerdo de extensión.

Por tanto, no resulta necesario que el trabajador nuevo se afilie al sindicato que ha obtenido los beneficios para gozar de ellos, en caso de existir acuerdo entre la empresa y la organización sindical respecto de la aplicación del instrumento a otros trabajadores de la empresa sin afiliación sindical, materia que ha sido abordada por este Servicio, en Dictamen N° 303/1 de 18.01.2017.

Finalmente, respecto de si pactar individualmente con los trabajadores nuevos beneficios, como los indicados a lo largo de su presentación, constituye práctica antisindical, cumpla con informar a Ud. que el inciso 2° del artículo 289 letra h) del actual Código del Trabajo, trabajador y empleador pueden acordar, individualmente, respecto de sus remuneraciones o sus incrementos, *mientras dicho acuerdo se funde en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador, reconociéndose, de esta manera, el principio de libre contratación de las partes de una relación individual de trabajo. (Dictamen N° 999/27 de 02.03.2017)*. Sin embargo, esta excepción sólo está referida a que dichos acuerdos no sean considerados prácticas antisindicales, pero no limita que en el análisis caso a caso, se verifique si se ha efectuado una aplicación del instrumento colectivo fuera de los términos pactados por las partes.

Con todo, tal y como fuese referido anteriormente este Servicio carece de competencia para calificar si una determinada actuación es constitutiva de práctica antisindical o desleal. Ello porque, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 292 del Código del Trabajo, tal facultad ha sido entregada de forma privativa a los Tribunales de Justicia. Sin embargo, es necesario hacer presente que en caso de recibirse por este Servicio una denuncia en tal sentido, la Inspección del Trabajo o Dirección Regional que corresponda, deberá llevar a cabo la investigación de rigor, para los efectos de determinar si existen indicios de haberse incurrido en alguna actuación que pueda ser constitutiva de práctica antisindical, en cuyo caso este Servicio está legalmente obligado a interponer la correspondiente denuncia al tribunal competente, la que deberá sustanciarse con arreglo a las normas del procedimiento de tutela laboral, establecidas en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumple con informar a Uds. lo siguiente:

1) Para determinar el sentido de la expresión "*mismos beneficios*" utilizada por el artículo 289 letra h) del actual Código del Trabajo, debe determinarse de acuerdo a lo pactado en el instrumento que pretende extenderse, debiéndose, en cada caso, analizar si la naturaleza, el monto y periodicidad del beneficio otorgado a aquel trabajador sin afiliación sindical se condice con el pactado por las partes en el correspondiente instrumento colectivo. En este mismo contexto, la determinación de si deben ser considerados todos o algunos de los beneficios estipulados para la configuración de la hipótesis de práctica antisindical, es preciso indicar, que la regla con la cual se determina qué puede ser extendido y que no, está dada por el acuerdo allegado por las partes de la negociación colectiva –o su ausencia-, razón por la cual se deberá proceder caso a caso, pues el acuerdo de las partes relativo a la extensión puede ser total o parcial, según dispone el precitado artículo 322 en su inciso 2°.

2) En aquellos casos en que la extensión de los "*beneficios históricos*", incorporados a un instrumento colectivo negociado por una organización sindical, se haya producido con anterioridad al 01.04.2017, se regirá por las reglas contenidas en el artículo 346 del Código de Trabajo, sin las modificaciones introducidas por

la reforma laboral. Por su parte, a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, la extensión de beneficios se constituye como acto bilateral, a través del cual las partes de una negociación colectiva acuerdan que los beneficios pactados en un instrumento colectivo sean aplicables a otros trabajadores sin afiliación sindical o que estén afiliados al sindicato, pero a los cuales no les resulta aplicable aquel instrumento, según indicó el dictamen N° 303/1 de 18.01.2017. Frente a este pacto, aquel trabajador que desee gozar de los beneficios cuya extensión se autoriza, deberá manifestar su voluntad de aceptación a la extensión y al pago del porcentaje de la cuota ordinaria sindical previamente acordada entre las partes, según dispone el actual artículo 322 inciso segundo del actual Código del Trabajo.

3) No resulta necesario que el trabajador nuevo se afilie al sindicato que ha obtenido los beneficios para gozar de ellos, en caso de existir acuerdo entre la empresa y la organización sindical respecto de la aplicación del instrumento a otros trabajadores de la empresa sin afiliación sindical, materia que ha sido abordada por este Servicio, en Dictamen N° 303/1 de 18.01.2017.

4) En virtud de lo expresado en las conclusiones 2) y 3) se complementa en tal sentido el Dictamen N°303/1 de 18.01.2017, que resuelve que *“en aquellos casos en que la extensión de los “beneficios históricos”, incorporados a un instrumento colectivo negociado por una organización sindical, se haya producido con anterioridad al 01.04.2017, se regirá por las reglas contenidas en el artículo 346 del Código de Trabajo, sin las modificaciones introducidas por la reforma laboral. Sin embargo, a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, la extensión de beneficios se constituye como acto bilateral, a través del cual las partes de una negociación colectiva acuerdan que los beneficios pactados en un instrumento colectivo sean aplicables a otros trabajadores sin afiliación sindical, frente a lo cual el trabajador que desee gozar de los beneficios cuya extensión se autoriza, deberá manifestar su voluntad de aceptación a la extensión y al pago del porcentaje de la cuota ordinaria sindical previamente acordada entre las partes, según dispone el actual artículo 322 inciso segundo del actual Código del Trabajo.”*

Saluda atentamente a Ud.



Christian Melis Valencia
CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO

DIRECTOR DEL TRABAJO



[Handwritten signature]
JFCC/LEP/NPS
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial
- Divisiones D.T.
- Departamentos y Oficinas del nivel central
- Subdirector
- Direcciones Regiones del Trabajo
- Inspecciones Provinciales y Comunes
- Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo
- Sindicato N° 2 Empresa Agroindustrial El Paico (pp.garridogz@gmail.com)
- Sindicato de Empresa Agroindustrial El Paico (rafael_pavez_gallegos@hotmail.com)