



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales.  
E 27.796 (1642) 2019; E 30228  
(1777) 2019; e 3902 (795) 2018

*Control*

2224 . 039

DICTAMEN N°: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**ACTUACIÓN:**

Fija doctrina.

**MATERIA:**

Extensión de beneficios.

**RESUMEN:**

1. La aceptación de la extensión de beneficios deberá ceñirse a las formalidades determinadas en el respectivo pacto, en el que se está obligado a acreditar que el trabajador ha otorgado su consentimiento expreso en torno a la aplicación de la extensión de beneficios y el respectivo pago de todo o parte de la cuota sindical. En caso que el acuerdo no determine formalidad alguna o este no permita acreditar la circunstancia expuesta, el trabajador deberá dejar registro de su aceptación conforme a lo expuesto en el presente informe.
2. El empleador no se encuentra legalmente exigido a ofrecer la extensión de beneficios a los trabajadores, salvo que dicha circunstancia sí sea una obligación establecida en el respectivo instrumento colectivo. En caso que no exista dicha obligación en el referido pacto, el empleador que decida ofrecer la extensión de beneficios no podrá hacer distinción entre los diversos trabajadores destinatarios en atención al principio de no discriminación y a los criterios establecidos en el artículo 322 inciso 3° del Código del Trabajo. Asimismo, si el empleador decide proponer la extensión de beneficios acordada, deberá también respetar los criterios objetivos, generales y no arbitrarios de todos los pactos de extensión vigentes en la empresa suscritos con otras organizaciones sindicales.
3. La aceptación de la extensión por parte del trabajador constituye un acto unilateral y voluntario que requiere necesariamente y de forma previa del pacto de extensión alcanzado por las partes del instrumento colectivo, el cual servirá de causa para la posterior aceptación del beneficiado.

4. La procedencia jurídica de la aceptación del trabajador en tiempo posterior a la propuesta de extensión que inicialmente rechazó se verificará conforme a lo expuesto en el presente informe.
5. La inexistencia de una manifestación de voluntad del trabajador extendido ante el ofrecimiento de la propuesta de extensión de beneficios impide contar con una formalidad esencial para que la referida extensión pueda producir efectos jurídicos.
6. Para acreditar la procedencia jurídica de la renuncia a la extensión de beneficios originalmente aceptada por el trabajador, habrá que estarse a lo que señale en el pacto de extensión. En caso de no estar regulada contractualmente, se tendrá por recibida y producirá el efecto de dar por terminado el otorgamiento de beneficios, así como de cesar el pago de todo o parte de la cuota sindical, según corresponda, en la medida que, de acuerdo a su carácter accesorio solemne, ésta se efectúe por escrito, vale decir en los mismos términos en que el trabajador inicialmente aceptó la propuesta de extensión de beneficios.

#### **ANTECEDENTES:**

1. Instrucciones de Jefe de Departamento Jurídico y Fiscal de 09.04.2021, 04.05.2021 y 03.06.2021.
2. Instrucciones de Jefe de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales de 11.01.2021.
3. Instrucciones Jefa de Departamento Jurídico y Fiscal(S) de 02.04.2020 y 30.07.2020.
4. Presentación de Sr. Jorge Arredondo Pacheco de 19.08.2019.
5. Presentación de Sindicato Trabajadores N° 2 Teck Quebrada Blanca de 02.08.2019.
6. Presentación de Sindicato Interempresa SINDHAR de 09.04.2018.

#### **FUENTES:**

Código del Trabajo, Artículos 289 letra e), 289 letra i), 320, 321, 322 y 323.

Código de Comercio, Artículo 98 inciso 2°.

**SANTIAGO,**

**14 SEP 2021**

**DE: DIRECTORA DEL TRABAJO**

**A: SR. JORGE ARREDONDO PACHECO  
ABOGADO  
AVENIDA EL GOLF N° 150, PISO 4°, LAS CONDES  
REGIÓN METROPOLITANA**

**SINDICATO DE EMPRESA N°2 TRABAJADORES TECK QUEBRADA BLANCA  
S.A. (RSU N°01010605)  
SOTOMAYOR 506, PISO 2, OFICINA 206, IQUIQUE  
REGIÓN DE TARAPACA**

**SINDICATO INTEREMPRESA DH S.A. RENDIC HERMANOS, ATENTO CHILE  
S.A. Y OTRAS (RSU N° 13080991)  
PARQUE CENTRAL N° 292 POB.QUINTA BELLA, RECOLETA  
REGIÓN METROPOLITANA**

Mediante presentaciones indicadas en antecedentes 4), 5), y 6), se solicitó a esta Dirección del Trabajo que se pronuncie sobre diversos aspectos referidos a la extensión de beneficios, específicamente respecto a la aceptación por parte del trabajador beneficiado y la posibilidad que detenta, una vez se ha accedido a esta, para renunciar a ella, determinando las implicancias de esta situación respecto del pago de todo o parte de la cuota sindical respectiva.

En este sentido, tras reproducirse en las presentaciones parte de la normativa laboral y la doctrina vigente de este Servicio se consultó sobre los siguientes tópicos:

1. Si resulta posible, a propósito de convenir las partes de un instrumento colectivo una cláusula de extensión interna, que la sola afiliación al sindicato permita acceder a la extensión de beneficios, aún frente al desconocimiento del trabajador.
2. Si acordado un pacto de extensión de beneficios entre la empresa y el sindicato, existe una obligación para el empleador de requerir y consultar a los trabajadores no sindicalizados sobre la aceptación o el rechazo de la extensión o si, por el contrario, resulta una facultad discrecional, unilateral y de libre elección del empleador efectuar tal consulta.
3. Si es factible que un trabajador que ha gozado de los beneficios de un instrumento colectivo por la vía de la extensión de beneficios pueda renunciar a ella y, consecuentemente, deje de aportar la cuota sindical respectiva.

Respecto con la primera consulta, se expone que existen trabajadores que se han afiliado a organizaciones sindicales, y, tras dicho acto, se les habrían extendido beneficios de un instrumento colectivo, impidiéndoles tomar una decisión informada en lo que respecta a las condiciones del pacto y su duración.

En relación con la segunda consulta, se manifiesta que el artículo 322 del Código del Trabajo y la doctrina vigente de este Servicio, contenida en Dictamen Ord. N° 303/1 de 18.01.2017, no se ha explicitado el rol que debe cumplir el empleador una vez acordada la extensión. Asimismo, se advierte en esta presentación respecto de la viabilidad jurídica que un trabajador no sindicalizado, habiendo aceptado la extensión de beneficios, pueda posteriormente acordar con el empleador dejar sin efecto dicha extensión.

Finalmente, en lo que refiere a la tercera consulta, se expone que existen trabajadores que quieren renunciar a la extensión de beneficios para acceder a otros instrumentos a través de este mismo mecanismo. De esta forma se señala, por un lado, que dicha circunstancia podría implicar desincentivos para la afiliación y participación en una organización sindical; y, por otro, que la aceptación de la extensión es un acuerdo bilateral entre la empresa y el trabajador no sindicalizado, pudiendo convenirse, bajo el fundamento de la consensualidad, también el cese de la extensión de beneficios y el pago del respectivo aporte de cuota sindical.

## I. Extensión de beneficios y su aceptación

En lo que respecta a la extensión de beneficios, relevante es considerar lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo, que dispone:

*Artículo 322. Aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo. La comunicación al empleador deberá realizarse por escrito al correo electrónico designado por este y enviarse copia de la misma a la Inspección del Trabajo.*

*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.*

En este sentido, la doctrina de este Servicio contenida en Ord. N° 303/1, de 18.01.2017, ha dado cuenta que el objeto del acuerdo de extensión de beneficios 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".

De la disposición legal preinserta, se infiere que el legislador reconoce la posibilidad de que las partes del instrumento colectivo, al momento de determinar cada uno de los objetos del acuerdo, fijen criterios para la extensión de beneficios. Sin embargo, conforme a lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 322 del Código del Trabajo, debe tratarse de criterios "objetivos", "generales" y "no arbitrarios".

Asimismo, se desprende que la extensión de beneficios requiere siempre del acuerdo de las partes del instrumento colectivo, y, a su vez, de la aceptación por parte del trabajador beneficiario, última circunstancia que implica que dicho dependiente deberá tener pleno conocimiento del pacto de extensión.

Por lo expuesto, en lo que respecta a la forma en que corresponde que el trabajador acepte la extensión de beneficios y la obligación del pago de la cuota sindical que corresponda, deberá estarse, en primer lugar, a la modalidad que señale en el respectivo acuerdo suscrito por las partes del instrumento colectivo. Lo anterior, en atención al ejercicio de la autonomía colectiva. Dicha modalidad tendrá como límite el derecho que la legislación reconoce al trabajador de manifestar su aceptación en la materia.

De tal forma, en caso que en el pacto de extensión se establezca una respectiva modalidad para su aceptación, deberá resguardarse que el trabajador pueda manifestar específicamente su consentimiento de la extensión de beneficios y la obligación del pago de la cuota sindical que corresponda. Ello necesariamente se materializará a través de un acto autónomo que permita acreditar la conformidad del trabajador respectivo, por ejemplo, que la afiliación sindical vaya acompañada de una declaración específica al respecto.

En tanto, en caso que el acuerdo nada señale, o éste no garantice que el trabajador manifieste específicamente su consentimiento en la materia, la aceptación del pacto de extensión y la obligación del pago de la cuota sindical respectiva deberá realizarse por escrito, comunicándose al empleador en el correo electrónico definido para estos efectos conforme lo establece el artículo 322 inciso 1° del Código del Trabajo. Dicha acción podrá ser realizada por el trabajador respectivo o la organización sindical parte del instrumento, caso en que esta última deberá acompañar la documentación debidamente suscrita por parte del trabajador.

## **II. Obligación del empleador de proponer la extensión de beneficios**

En lo que respecta a las obligaciones que tendría el empleador tras la suscripción de un pacto de extensión de beneficios, y, específicamente, respecto a si existe un deber de proponer dicho pacto a los trabajadores sin afiliación sindical, resulta pertinente considerar que, a la luz de la normativa vigente, no se establece una obligación específica en este sentido.

Sin embargo, nada impide que las partes, al momento de suscribir un pacto de extensión de beneficios, acuerden que el empleador se obligue a proponer la referida extensión a aquellos trabajadores que cumplan con los criterios objetivos, generales y no arbitrarios explícitamente definidos en el pacto. De verificarse dicha circunstancia, reviste la naturaleza de una obligación contractual, y, por lo tanto, el empleador se encuentra compelido a cumplir en los términos acordados.

Por el contrario, en el evento que en virtud del pacto mencionado no se haya obligado al empleador a proponer la extensión de beneficios, la decisión por parte de este último de ofrecerlos, no lo habilita en caso alguno para distinguir entre aquellos trabajadores que cumplen los criterios objetivos, generales y no arbitrarios que los hacen destinatarios del pacto. Lo anterior, especialmente considerando el principio de no discriminación, debiendo tener presente que las partes del instrumento colectivo, de forma previa, establecieron los marcos de posible distinción entre los distintos trabajadores al fijar los criterios de aplicación, para lo cual las partes están obligadas a seguir únicamente las condiciones establecidas por el legislador en el artículo 322 del Código del Trabajo.

Asimismo, en el caso descrito en el párrafo anterior, será relevante considerar lo dispuesto en el artículo 289 letra e) del Código del Trabajo que, en lo pertinente, prohíbe al empleador "*discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales*". De tal forma, si el empleador decide proponer la extensión de beneficios acordada, deberá también respetar los criterios objetivos, generales y no arbitrarios de todos los pactos de extensión vigentes en la empresa suscritos con otras organizaciones sindicales.

## **III. Renuncia a la extensión de beneficios**

La posibilidad que un trabajador que ha gozado de beneficios de un instrumento colectivo por la vía del pacto de extensión de beneficios pueda renunciar a ella, corresponde a una materia que no está regulada por la ley. Por tanto, se estima necesario revisar primero

las particularidades del referido pacto, luego, el acto de rechazo o no respuesta de dicha extensión por parte del trabajador, y, finalmente, la posibilidad que un trabajador que aceptó la extensión pueda posteriormente renunciar a ella.

#### **A. Particularidades del pacto de extensión de beneficios**

Como da cuenta la doctrina de este Servicio contenida en Ord. N°303/1 de 18.01.2017, la naturaleza jurídica de la extensión de beneficios se configura como un acto jurídico bilateral, vale decir, para poder hacer la propuesta de extensión a terceros, se requiere el acuerdo entre la empresa y la o las organizaciones sindicales involucradas en la negociación colectiva. Con todo, para que las estipulaciones pactadas por las partes de un instrumento colectivo efectivamente se apliquen a trabajadores sin afiliación sindical, se requiere que este último manifieste su voluntad en forma expresa asintiendo tanto a dicha extensión, como al pago de todo o parte de la cuota sindical en los términos propuestos.

Dicha circunstancia se desprende del inciso 2° del artículo 322 del Código del Trabajo que establece, en lo pertinente, 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 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”*.

Ahora bien, considerando la naturaleza y el objetivo del pacto de extensión referido en el acápite anterior, se debe advertir que el acto por el cual el trabajador acepta la extensión de beneficios no deviene en un acto bilateral con su empleador, toda vez este último no manifiesta consentimiento alguno. Lo anterior, puesto que el empleador no se encuentra facultado para condicionar la extensión de beneficios al trabajador cuando cumple con los criterios objetivos, generales y no arbitrarios definidos en el propio pacto por las partes involucradas en la negociación colectiva. De esta forma, el empleador solo puede limitarse a otorgar los beneficios en los mismos términos en que fueron previamente acordados con el sindicato.

Así entonces, la aceptación de la extensión por parte del trabajador requiere necesariamente un acto previo, que corresponde al pacto de extensión alcanzado por las partes del instrumento colectivo, el cual servirá de causa para la posterior aceptación del beneficiado. Dentro de los objetivos del referido pacto se encuentra la definición de las mencionadas partes respecto de la aplicación general o parcial de sus estipulaciones, el universo de trabajadores beneficiados, y los criterios objetivos, generales y no arbitrarios fijados para determinar la extensión. Es, por tanto, respecto del pacto con el contenido antes indicado que el trabajador podrá en forma unilateral y voluntaria manifestar su aceptación o rechazo.

De esta forma, asumir que la aceptación del trabajador beneficiado con el pacto en cuestión es un acto consensual entre empleador y el mencionado trabajador, implicaría restar de sentido al pacto de extensión de beneficios. En efecto, si así lo fuese, los términos de la extensión de beneficios acordada por las partes involucradas en la suscripción del instrumento colectivo quedarían supeditados exclusivamente al consentimiento posterior del empleador con el señalado trabajador. Dicha situación priva de toda eficacia a la decisión vinculante que el empleador tomó previamente con la organización sindical respectiva, lo que es contrario a lo establecido en el artículo 322 del Código del Trabajo antes citado. Ello por cuanto, como se explicó a partir de dicha norma, el empleador está obligado a ofrecer la extensión de beneficios en los mismos términos suscritos en el

instrumento colectivo, mientras que la aplicación de la extensión pactada solo depende de la posterior aceptación o rechazo del trabajador.

## **B. Rechazo o no respuesta del pacto de extensión por parte del trabajador**

Como se ha explicado previamente, el pacto de extensión alcanzado por las partes en el instrumento colectivo suscrito debe ser ofrecido al trabajador sin afiliación sindical que de acuerdo a los criterios allí definidos está considerado en el acuerdo. La aplicación de dichos beneficios, en tanto, solo tendrá lugar una vez que este último haya manifestado expresamente su aprobación con dicho otorgamiento y el pago de todo o parte de la cuota sindical en los términos propuestos.

De lo anterior se desprende que, finalmente, es el trabajador destinatario de la propuesta de extensión de beneficios quien debe aceptar o rechazarla, y por tanto de ello depende que se materialice o no la extensión en análisis. Dado que su aceptación implica el otorgamiento de los beneficios extendidos, corresponde pronunciarse sobre los efectos del rechazo o de no repuesta del trabajador en cuestión a la extensión propuesta por parte del empleador.

Ahora bien, en caso que el trabajador rechace en forma expresa y por escrito la propuesta de extensión de beneficios, el efecto jurídico de dicha negativa es que no tendrá aplicación sobre dicho dependiente los beneficios cuya extensión se ofrece, y, por tanto, el trabajador estará eximido del pago total o parcial de la cuota sindical correspondiente a la organización sindical involucrada con el pacto de extensión ofrecido.

En cuanto a una eventual retractación del trabajador en el sentido de aceptar en tiempo posterior la propuesta de extensión que inicialmente rechazó, nada establece la ley al respecto. De haber sido regulado dicha situación en el pacto de extensión de beneficios, se estará a lo allí dispuesto. En caso que no se haya regulado contractualmente, se debe distinguir en cuanto a la oportunidad de la retractación. Si ésta se verificó dentro del plazo para responder a la propuesta de beneficios, se tendrá por recibida y producirá el efecto de aceptar la extensión de beneficios únicamente en la medida que ésta haya sido efectuada por escrito en los mismos términos desarrollados en el Título I del presente informe, puesto que, como lo sostiene el adagio jurídico reconocido por la jurisprudencia de este Servicio (entre otros, Ord. Nº4012/082 de 12.10.2011) *“las cosas se deshacen de igual forma como se hacen”*.

En cambio, si la retractación del trabajador se verificó en forma extemporánea en relación al plazo de respuesta contenido en la propuesta de extensión, o bien ésta no reguló plazo alguno para la recepción de la respuesta, su aceptación implicaría modificar los términos de la propuesta en cuestión. Por tanto, en aplicación de las reglas generales de la oferta y aceptación contenidas en el Código de Comercio, debe tenerse presente lo dispuesto en su artículo 98 inciso 3°, la cual establece lo siguiente:

*“En caso de aceptación extemporánea, el proponente será obligado, bajo responsabilidad de daños y perjuicios, a dar pronto aviso de su retractación”*.

De acuerdo a la norma antes transcrita, corresponde al empleador (proponente) comunicar a la mayor brevedad al trabajador (aceptante), que la propuesta de extensión de beneficios (oferta) ya no está vigente por haber transcurrido la oportunidad para aceptarla.

Con todo, nada obsta a que las partes que suscribieron el pacto de extensión de beneficios, esto es la empresa y el sindicato, o bien a través de la comisión bipartita que establece el artículo 321 inciso final del Código del Trabajo, puedan acordar por escrito una

modificación al instrumento colectivo, en el sentido de admitir la aceptación del trabajador no afiliado en forma extemporánea.

En cuanto al silencio del trabajador ante la propuesta de extensión efectuada, nada establece tampoco la ley. Al igual que como se señaló con ocasión de la retratación del trabajador al rechazo original, de haber sido regulado dicha situación en el pacto de extensión de beneficios, se estará a lo allí dispuesto. De todas formas, dicha regulación no puede introducir mecanismos que puedan suplir la respuesta del trabajador extendido, ya que ello implicaría contravenir el requisito establecido por el citado artículo 322 inciso 2° en el sentido de exigir para su aplicación la manifestación de voluntad expresa del trabajador.

En caso contrario, vale decir, que no se haya regulado contractualmente, se entenderá que el silencio del trabajador equivale al rechazo de la propuesta de extensión de beneficios. En efecto, el artículo 320 inciso tercero del Código del Trabajo establece lo siguiente:

*“Los instrumentos colectivos deberán constar por escrito y registrarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción”*

Conforme a la norma antes transcrita, el instrumento colectivo es un contrato solemne, y dentro de sus requisitos se encuentra la escrituración del mismo y su registro ante este Servicio. En ese orden de ideas, el pacto de extensión de beneficios constituye de acuerdo al artículo 321 inciso 1° N°4 del código laboral, un requisito legal mínimo del instrumento colectivo. Por tanto, de acuerdo al aforismo jurídico reconocido por este Servicio en cuanto a que *“lo accesorio sigue la suerte de lo principal”* (entre otros pronunciamientos, en Ord. N°3016/80 de 06.07.2017), al formar parte del instrumento colectivo, es decir, de un acto jurídico solemne, el pacto de extensión y su aceptación por parte del trabajador deben ser igualmente solemnes.

Así entonces, la inexistencia de una manifestación de voluntad del trabajador extendido ante el ofrecimiento de la propuesta de extensión de beneficios, impide contar con una formalidad esencial para que la referida extensión pueda producir efectos jurídicos.

### **C. Posibilidad que un trabajador que aceptó la extensión pueda posteriormente renunciar a ella**

En lo que respecta a la renuncia a la extensión de beneficios, el legislador no ha regulado dicha circunstancia. En consecuencia, habrá que estarse a lo que señale en el pacto de extensión aceptada por el trabajador, específicamente si se establece la posibilidad de renuncia.

En el evento que la renuncia no se encuentre regulada en el instrumento colectivo, no se observa improcedencia jurídica alguna en que un trabajador pueda hacerla efectiva.

Primero, porque la normativa laboral no establece prohibición alguna a la renuncia a la extensión. Tal es así que el artículo 323 incisos 2° y 3° del Código del Trabajo mantienen al trabajador afiliado al sindicato afecto al instrumento colectivo, incluso en caso de posterior desafiliación o cambio de afiliación sindical. Al contrario, nada señala respecto de los trabajadores sin afiliación sindical cuyos beneficios le fueron extendidos.

Segundo, porque como ya se desarrolló previamente en la letra “A.” del presente título, la aceptación o rechazo de la propuesta de extensión de beneficios por parte del trabajador es un acto unilateral, que no requiere el consentimiento del empleador que lo ofrece o del sindicato que previamente la acordó en la suscripción del instrumento colectivo.

Por tanto, la renuncia posterior a la extensión por parte del trabajador no puede devenir en un acto bilateral si su origen corresponde a un acto unilateral.

Así entonces, la renuncia a la extensión de beneficios se tendrá por recibida y producirá el efecto de dar por terminado el otorgamiento de beneficios, así como de cesar el pago de todo o parte de la cuota sindical, según corresponda, en la medida que, de acuerdo a su carácter accesorio solemne, ésta se efectúe por escrito, vale decir en los mismos términos descritos en el Título I del presente informe. De esta forma, el acto unilateral de renuncia cumple con la exigencia solmene de constitución, y, en consecuencia, el acto jurídico en cuestión y sus efectos se deshacen de la misma forma en que previamente se originó.

Por tanto, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted:

1. La aceptación de la extensión de beneficios deberá ceñirse a las formalidades determinadas en el respectivo pacto, en el que se está obligado a acreditar que el trabajador ha otorgado su consentimiento expreso en torno a la aplicación de la extensión de beneficios y el respectivo pago de todo o parte de la cuota sindical. En caso que el acuerdo no determine formalidad alguna o este no permita acreditar la circunstancia expuesta, el trabajador deberá dejar registro de su aceptación conforme a lo expuesto en el presente informe.
2. El empleador no se encuentra legalmente exigido a ofrecer la extensión de beneficios a los trabajadores, salvo que dicha circunstancia sí sea una obligación establecida en el respectivo instrumento colectivo. En caso que no exista dicha obligación en el referido pacto, el empleador que decida ofrecer la extensión de beneficios no podrá hacer distinción entre los diversos trabajadores destinatarios en atención al principio de no discriminación y a los criterios establecidos en el artículo 322 inciso 3° del Código del Trabajo. Asimismo, si el empleador decide proponer la extensión de beneficios acordada, deberá también respetar los criterios objetivos, generales y no arbitrarios de todos los pactos de extensión vigentes en la empresa suscritos con otras organizaciones sindicales.
3. La aceptación de la extensión por parte del trabajador constituye un acto unilateral y voluntario que requiere necesariamente y de forma previa del pacto de extensión alcanzado por las partes del instrumento colectivo, el cual servirá de causa para la posterior aceptación del beneficiado.
4. La procedencia jurídica de la aceptación del trabajador en tiempo posterior a la propuesta de extensión que inicialmente rechazó se verificará conforme a lo expuesto en el presente informe.
5. La inexistencia de una manifestación de voluntad del trabajador extendido ante el ofrecimiento de la propuesta de extensión de beneficios impide contar con una formalidad esencial para que la referida extensión pueda producir efectos jurídicos.
6. Para acreditar la procedencia jurídica de la renuncia a la extensión de beneficios originalmente aceptada por el trabajador, habrá que estarse a lo que señale en el pacto de extensión. En caso de no estar regulada contractualmente, se tendrá por recibida y producirá el efecto de dar por terminado el otorgamiento de beneficios, así como de cesar el pago de todo o parte de la cuota sindical, según corresponda, en la medida que, de acuerdo a su carácter accesorio solemne, ésta se efectúe por

escrito, vale decir en los mismos términos establecidos en el Título I del presente informe.



LILIA JEREZ ARÉVALO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

JDTP /LBP/FNR

Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirección
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunales
- Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo