

La extensión de beneficios en el modelo de relaciones laborales Chileno: Consideraciones para una nueva constitución

Extension of benefits in the Chilean labour relations model: Considerations for a new constitution

Vinicio Cuevas Suárez

Antofagasta, Chile.

Correo electrónico: vtcuevas@icloud.com. <https://orcid.org/0009-0007-3870-802X>.

Recibido el 24/05/2021

Aceptado el 08/06/2021

publicado el 30/06/2021

<https://doi.org/10.21703/issn0717-0599/2021.n38-05>

RESUMEN: El presente artículo analiza y sistematiza el mecanismo de extensión de beneficios de un contrato colectivo en el modelo de relaciones laborales chileno, regulado en el artículo 322 del Código del Trabajo, desde la entrada en vigencia de la Reforma Laboral de la ley N°20.940; dentro de cuyas coordenadas debe moverse la negociación colectiva actualmente. El análisis del mecanismo legal en cuestión, se realiza desde una perspectiva histórica y crítica, revisando sus orígenes hasta llegar a su actual modulación; para ello se analizan aspectos históricos, entre ellos, la incidencia que tiene el Plan Laboral en la construcción de la figura le-

ABSTRACT: This article analyses and systematizes the mechanism for the extension of benefits from a collective bargaining agreement in the Chilean employment relations model, regulated in article 322 of the Labour Code, since the coming into force of the labour reform, Law N° 20,940; within whose coordinates collective bargaining must currently proceed. The analysis of the legal mechanism in question, is carried out from a historical and critical perspective, reviewing its origins until reaching its current mutation; for this reason, historical aspects are analysed, among them, the influence that the Labour Plan has in the construction of this legal figure

gal y la implicancia de su establecimiento y vigencia en la desnaturalización de la institución del contrato colectivo en nuestro sistema jurídico y consecuente afectación de la libertad sindical.

PALABRAS CLAVE: Reforma laboral, libertad sindical, negociación colectiva, contrato colectivo, extensión de beneficios, beneficios históricos.

and the significance of its establishment and validity in the denaturalization of the collective bargaining agreement institution in our legal system and its consequent impact on trade union freedom.

KEY WORDS: Labour reform, trade union freedom, collective bargaining, collective agreement, extension of benefits, historical benefits.

I. INTRODUCCIÓN

Nuestro modelo de relaciones laborales, se diferencia de los modelos de relaciones de trabajo que garantizan o promueven la libertad sindical, por ser un modelo intervencionista desde el punto de vista estatal y por la sobre regulación legal de la autonomía colectiva¹ en favor de políticas económicas neo liberales.² En este contexto legislativo, económico y socio cultural, la naturaleza jurídica del contrato colectivo,³ es la de un simple contrato civil celebrado por un sujeto plural.⁴

Consecuencia de lo anterior, es que el contrato colectivo en el ordenamiento jurídico chileno no tiene efecto *erga omnes* ni tampoco constituye una fuente formal del derecho; lo que conlleva la desnaturalización por vía de legislación del principal instrumento que otorga el Derecho del Trabajo a los trabajadores para cautelar sus derechos e intereses frente a los poderes de la Empresa.⁵ Pues, tal como se indica por la dogmática civilista,⁶ el contrato colectivo, conceptualmente no debiera ser una simple convención, pues su rasgo definitorio es que constituye una excepción al principio del efecto relativo de los contratos. Ello, atendiendo a que la finalidad del contrato colectivo es la paz social y servir de contra peso en relación con la asimetría de poder que existe respecto de los trabajadores frente a la Empresa⁷ al momento de negociar sus intereses laborales y profesionales.

Frente a lo anterior, el legislador chileno, llamado a cumplir con los estándares internacionales fijados en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo⁸ y ratificados por Chile durante el año 1998, dispuso una serie de soluciones legislativas -que fieles al Plan Laboral⁹- tienen por objeto

¹ En un sentido similar, GAMONAL (2020a), p. 27.

² SORDO (2019), p. 12.

³ Se usan aquí como sinónimas las expresiones instrumento colectivo, convenio colectivo y contrato colectivo.

⁴ UGARTE y CAAMAÑO, (2010), p. 76.

⁵ Se usan aquí como sinónimas las expresiones Empresa y Empleador.

⁶ LÓPEZ SANTAMARÍA (2005), pp. 146 y 148.

⁷ GAMONAL (2020b), p. 247.

⁸ En adelante "OIT".

⁹ El Plan Laboral corresponde al DL 2.200, de 1978 sobre Contrato de Trabajo y de Protección a los Trabajadores, al DL 2.756, de

morigerar la concepción desnaturalizada del contrato colectivo que rige en nuestro modelo de relaciones laborales. Entre dichas medidas, se encuentra el objeto del presente estudio, esto es, el mecanismo legal de extensión de beneficios del contrato colectivo, regulado actualmente en el artículo 322 del Código del Trabajo, producto de la reforma legal introducida por la Ley N° 20.940, de 2017.

De esta forma, dicho mecanismo legal, permite cumplidos ciertos requisitos, extender los efectos del contrato colectivo, a quienes no participaron del proceso de negociación colectiva pero limitando su alcance de manera exclusiva al ámbito de la Empresa en que se negoció el instrumento.

A partir de lo anterior, resulta relevante desde el punto de vista de la práctica y de la dogmática jurídica, revisar la génesis de este particular mecanismo legal y sistematizar su uso y aplicación. Por cuanto, es único del sistema jurídico chileno y sirve para modular la eficacia personal limitada del contrato colectivo.

El desarrollo del presente estudio, se ha estructurado en cuatro partes: Primero, se revisarán los aspectos históricos legislativos del mecanismo de extensión de beneficios. Segundo, se analizará desde una perspectiva sistematizadora la legislación vigente sobre el mecanismo en cuestión. Tercero, se enunciarán soluciones de la práctica jurídica tanto judicial como administrativa, especialmente en relación al problema de qué ocurre con los beneficios históricos de los trabajadores. Por último, se sintetizarán las conclusiones que se alcanzan en el desarrollo de esta monografía.

II. ANTECEDENTES HISTÓRICOS LEGISLATIVOS

A. Los orígenes de la extensión de beneficios en el modelo de relaciones laborales chileno

Los orígenes de la extensión de beneficios de un contrato colectivo, se encuentran en una norma transitoria del D.L. N° 2.578, de 1979,¹⁰ que configura lo que en el modelo chileno de relaciones laborales se conoce como el Plan Laboral.¹¹

Dicha solución legal, vino a morigerar el limitado alcance de un contrato colectivo, cuyos efectos sólo beneficiaban a quienes habían intervenido en la negociación colectiva correspondiente y radicado

1979 sobre organizaciones sindicales, al DL 2.758 de 1979 sobre negociación colectiva, y a la Ley 18.018, de 1981.

¹⁰ El artículo [transitorio] N° 15 del Decreto Ley N° 2.578, de 1979, consigna los orígenes de esta figura legal, pues disponía lo siguiente: "Artículo 15.- Después de la primera negociación que se celebre en cada empresa en conformidad a esta ley, y por una sola vez, los trabajadores que no estuvieren sindicalizados y que no hubieren participado en un grupo negociador, y a los cuales "sin embargo" el empleador les hiciere extensivos todos o algunos de los beneficios acordados en el contrato o convenio colectivo o en el fallo arbitral, según el caso, deberán cotizar también por única vez al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, una suma equivalente al monto de la cuota ordinaria sindical de dos meses".

¹¹ NARBONA (2015); CAAMAÑO (2016a), pp. 381 - 406; GAMONAL (2016a), pp. 73-78; GAMONAL CONTRERAS (2015), pp. 67-70; ROJAS (2007a), pp. 195 - 221.

exclusivamente en el ámbito de empresa,¹² determinando que su eficacia fuera personal y limitada, es decir, un simple contrato civil.

De esta forma, por disposición del D. L. citado, la Empresa -a partir del artículo 15 transitorio-, podía a su arbitrio, extender los beneficios de un contrato colectivo al resto de los trabajadores de la Empresa que no participaron de la negociación respectiva, pero por una única vez.

Esta novísima solución legal, resulta original y propia del modelo del Plan Laboral.¹³ Según Ugarte,¹⁴ esta norma solo podría entenderse desde la perspectiva de este modelo de relaciones laborales. Pues, bajo este Modelo, el único que podía extender los efectos de un instrumento colectivo a otros trabajadores (nuevos o que no participaron en la negociación colectiva) era el Empleador. Ello, se explica -en este modelo de relaciones laborales- porque sólo él es reputado como habilitado para decidir respecto de los costos que implica la extensión de beneficios, en razón del contexto de determinación de aporte a la productividad que con lleva la negociación colectiva.

La disposición 15 transitoria del D. L. 2.578, es reproducida años más tarde, en la Ley Nº 18.620, de 1987, que refunde el Código del Trabajo. En términos generales, no se modifica el artículo 15 transitorio, salvo en limitar el uso de dicho mecanismo, permitiendo únicamente su uso por parte del empleador, en la medida que no hubiera negociado colectivamente en el tiempo anterior a la entrada en vigencia de la Ley 18.620, de 1987.

Como indica Carlos FUENTES,¹⁵ en este contexto histórico, al tenor de la Ley Nº 18.620, de 1987, puede concluirse que la facultad del empleador de extender los beneficios del contrato o instrumento colectivo al resto de los trabajadores, no perseguía dar autonomía a los sindicatos, pues con dicha facultad solo se aumentaba el poder del empleador en desmedro de la libertad sindical.¹⁶ A su vez, también es posible concluir que en el modelo de relaciones laborales chileno instaurado a través del Plan Laboral, se descarta que el contrato colectivo, tenga efectos más allá de las partes que intervinieron en su formación, es decir, una eficacia personal y limitada.¹⁷

¹² Esta concepción restringida e instrumental de la negociación colectiva y de los instrumentos a que da origen, se plasma en la Constitución de 1980, específicamente el inciso 5º del numeral 16 del artículo 19, que expresa: "La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permite negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella". Se ha indicado que el texto constitucional citado "responde al modelo de relaciones laborales instaurado por el plan laboral de la dictadura, el cual buscaba derechamente reafirmar el sistema de economía de libre mercado mediante la preeminencia de los intereses empresariales, limitando fuertemente los principios inherentes a la libertad sindical para efectos de no introducir elementos que distorsionarían el mercado de trabajo". CAAMAÑO (2006b), pp. 77 y ss.

¹³ En el modelo de relaciones laborales instaurado a través del Código del Trabajo de 1931, se establecía como efecto del contrato colectivo, la automaticidad de dicho instrumento. Dicho efecto, significaba que todo trabajador por el sólo hecho de afiliarse al sindicato (industrial) se le extendían los beneficios del contrato colectivo, sin necesidad de ningún acto ulterior, dependiendo única y exclusivamente del trabajador y del Sindicato que había logrado los beneficios.

¹⁴ CAAMAÑO (2016c), p. 393.

¹⁵ FUENTES (2003a), p. 325.

¹⁶ ROSSEL (2016a), p. 214.

¹⁷ ARANGUIZ (2018), p. 1.

B. La extensión de beneficios y el retorno a la democracia

Con el retorno a la democracia, se dictan una serie de leyes que buscan marcar distancia del modelo de relaciones laborales heredado a partir del Plan Laboral, a lo menos desde un punto de vista cosmético. En este contexto, en el año 1991 se dicta la Ley N° 19.069, y bajo el supuesto derrotero de fortalecer la libertad sindical se consagra por el legislador la figura de la extensión de beneficios, pero con ciertas modificaciones respecto de la ya existente en virtud del artículo 15 transitorio del D.L. 2.578.¹⁸

Las diferencias con la norma original del Plan Laboral, se encuentran, en que la Ley N° 19.969, de 1991 eliminó la restricción en cuanto las oportunidades en la utilización de dicho mecanismo por parte del Empleador. Además, le impone como requisito al Empleador para poder extender los efectos del contrato colectivo, esto es, que los trabajadores a los que se les extiendan los beneficios, debían ocupar los mismos cargos o desempeñar funciones similares de quienes pactaron el instrumento que se pretendía extender.

La razón, del por qué dicho mecanismo legal fue introducido a nuestra legislación en democracia, fue que supuestamente fomentaría la libertad sindical, al menos desde el punto de vista de la capacidad económica de los Sindicatos. Pues, aplicada la extensión de beneficios por el Empleador, se obligaba a los terceros beneficiados a pagar mensualmente un 75% de la cuota de la organización sindical que negoció los beneficios, debiendo pagar dicha cuota por toda la vigencia del respectivo contrato colectivo.

A modo de curiosidad legislativa, se debe señalar, que con independencia del texto legal finalmente aprobado y que entró en vigencia. De acuerdo con el Mensaje Presidencial de la Ley N° 19.069, de 1991, la extensión de beneficios no había sido concebida como una facultad exclusiva y discrecional del empleador. Ya que el artículo del proyecto original presentado al Parlamento, establecía que dicha facultad pertenecía a los trabajadores para exigir a su empleador la extensión del contrato colectivo que correspondiera a sus funciones, en caso de no estar sindicalizados, a lo que el empleador no podía negarse. Es decir, el proyecto legislativo original, radicaba en los trabajadores de la Empresa la facultad de acceder a los beneficios pactados en un instrumento colectivo y no en el empleador. Sin embargo, el texto fue modificado, al igual como ocurrió con muchas de las normas del proyecto original de la Ley N° 20.940, de 2017.¹⁹

Las opiniones de la doctrina ius laboralista en relación a la conveniencia de dicho mecanismo legal se encontraron divididas, algunos apoyaban el texto legal definitivo que creaba la extensión de beneficios como facultad del empleador, mientras que otros indicaban que dicho mecanismo legal afectaba la

¹⁸ Se incorporaron a través de los artículos 98 y 122 de la precitada Ley. Resaltando el artículo 122 que dispuso: "Artículo 122.- los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivo los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para los trabajadores que ocupen los mismo cargos o desempeñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que hubieren obtenido los beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique. El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias".

¹⁹ RAMACCIOTTI (1992a), p. 90; FUENTES (2003b), p. 323.

libertad sindical.²⁰ Quienes estaban a favor, indicaban que dicho mecanismo legal venía a fortalecer a las organizaciones sindicales, otorgándoles autonomía e independencia por medio del mejoramiento de su situación financiera y, por la otra, matizaban la eficacia personal limitada del instrumento colectivo, ampliando el acceso de los trabajadores beneficiados con él.²¹ En este sentido, la profesora LANATA²² gráfica lo señalado al concluir que “*se trataba de una norma que fue entendida como fomento de la actividad sindical*”.

Pero, también había quienes criticaban la instauración de dicho mecanismo legal. FRANCISCO TAPIA,²³ entre ellos, quien señaló que, “*ampliaba el poder de dirección del empleador y con ello permitía inhabilitar a los trabajadores que ingresaran con posterioridad a la Empresa, en cuanto al ejercicio del derecho de negociación colectiva, pues al quedar afectos a un instrumento colectivo, no podían negociar hasta el vencimiento de este*”.²⁴

La práctica, hizo eco de los alcances realizados por el profesor Tapia, pues la idea de fomento de la libertad sindical, resultó bastante alejada de la aplicación que se le dio a la extensión de beneficios. Derivando dicho mecanismo legal -como indica un estudio de la Dirección del Trabajo,²⁵ “*en un desincentivo absoluto de la afiliación sindical*”. Pues finalmente, a través de la extensión de beneficios practicada por el empleador, los trabajadores no necesitaban ser parte del sindicato para mejorar sus condiciones de trabajo, pues sólo debían esperar que el empleador les extendiera los beneficios, pagando incluso un importe menor de quienes debieron de someterse al respectivo proceso de negociación colectiva.²⁶

Por su parte, la Jurisprudencia de nuestros Tribunales hizo caso omiso a las críticas del profesor Francisco Tapia, pues le dio un alcance aún mayor a la extensión de beneficios. Ya que en diversos fallos de aquella época, se concluyó que la extensión de un instrumento colectivo ocupaba el espacio de la autonomía colectiva, impidiendo con dicha interpretación que un trabajador a quien se le había extendido los beneficios por parte del empleador, con posterioridad, participar en una negociación

²⁰ Las opiniones de la doctrina fueron variadas, en tal sentido, GAMONAL indica que “se trata de una norma de fomento de la actividad sindical, que busca recompensar la labor negociadora de un ente colectivo que ha logrado beneficios para trabajadores no expresamente representados en la negociación”. GAMONAL (2011), p. 71; RAMACIOTTI, señala que “el fundamento de tal obligación emana de un principio de ecuanimidad y surge de la constatación de que algunos trabajadores en la empresa, que pudiendo haberse afiliado al sindicato que ha negociado colectivamente, han optado por no hacerlo, beneficiándose a posterioridad de los resultados de la negociación, al igual que los socios del sindicato, pero sin soportar sus cargas ni incurrir en sus costos, riesgos y eventuales perjuicios.” RAMACIOTTI (1992b), p. 89; Cecily HALPERN explica que “con esta norma se busca otorgar relevancia a la negociación colectiva, como instrumento de consecución de mejoras laborales para los empleados”. HALPERN (1992), p. 67; Carlos FUENTES, indica que “del espíritu de la norma podemos inferir que se han pretendido lograr dos objetivos: a) fortalecer a los sindicatos, en virtud de la recepción de mayores ingresos aportados por trabajadores que no están sindicalizados, y b) otorgar relevancia a la negociación colectiva como instrumento de consecución de mejoras laborales para los trabajadores”. FUENTES (2003b), p. 326.

²¹ ROJAS (2012), p. 101; HENRÍQUEZ y ROMANIK (2013a), p. 9.

²² LANATA (2018), p. 269; en el mismo sentido, GAMONAL (2011), p. 327.

²³ Citado por GAMONAL (2012a), p. 72.

²⁴ Lo que se critica por quienes se oponen a esta facultad del empleador, es que “la idea central de este ‘poder’ otorgado al empleador es que los trabajadores accedan a los beneficios y ventajas de la negociación colectiva sin requerir la representación sindical. UGARTE (2014); en el mismo sentido HENRÍQUEZ y ROMANIK (2013b), p. 18; ARELLANO (2017), p. 299.

²⁵ HENRÍQUEZ y ROMANIK (2013c), p. 7.

²⁶ HENRÍQUEZ y ROMANIK (2013d), p. 7.

colectiva mientras en tanto el contrato colectivo que dio origen a tales beneficios se encontrara vigente.²⁷

De esta forma, la facultad de extender los beneficios de un contrato colectivo se consagra en el Código del Trabajo de 1994 en el artículo 346.²⁸ Disposición legal, que no es modificada sino hasta la dictación de la Ley N°19.759, de 2001. Agregando dicha ley, que en caso de que hubiere más de un sindicato, el aporte iría a aquel que el trabajador indicará y de no hacerlo, se entendería que optó por la organización más representativa al interior de la Empresa.

En consecuencia, a pesar de las intenciones loables del legislador al tiempo de la Ley N° 19.069, de 1991, los hechos revelan que el derogado artículo 346 del Código del Trabajo tuvo efectos perniciosos sobre la autonomía sindical y en caso alguno contribuyó al fomento de la libertad sindical.²⁹ Como indica ROSSEL,³⁰ contribuyó al desincentivo a incorporarse a la organización sindical pues, los trabajadores podían gozar de los beneficios pagando una cuota sindical menor y sin necesidad de negociar colectivamente, con el costo que ello conlleva. Además, el empleador al extender los beneficios a los trabajadores, les inhabilita para negociar colectivamente hasta el vencimiento del respectivo instrumento colectivo, según la interpretación mayoritaria de los tribunales. En este escenario, se hacía ineludible que el tema fuera abordado por el proyecto de ley que buscara reformar el modelo de relaciones laborales, hacia uno coherente con los Convenio 87 y 98 de la OIT, es decir, de fomento y promoción de la libertad sindical.

C. La extensión de beneficios en la legislación actual

1. Cuestiones generales

El 1 de abril de 2017, entró en vigencia la Ley N° 20.940, que deroga el artículo 346 del Código del Trabajo, con ocasión de todas las controversias generadas a las que ya se hizo alusión. El artículo 346 del Código, es remplazado por el artículo 322 del mismo cuerpo legal, modificándose la forma en como ha de concretarse el mecanismo de la extensión de beneficios para ser válido en nuestro ordenamiento jurídico.

²⁷ ROJAS (2007b), p. 214.

²⁸ Art. 346.- Los trabajadores a quienes el empleador les hiciera extensivo los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquellos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciera se entenderá que opta por la organización más representativa.- El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias y se reajustará de la misma forma que éstas.- El trabajador que se desafilie de la organización sindical, estará obligado a cotizar en favor de ésta el setenta y cinco de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo.- También se aplicará lo dispuesto en este artículo a los trabajadores que, habiendo sido contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, pacten los beneficios a que se hizo referencia”.

²⁹ En relación a la extensión de los beneficios contenidos en los convenios colectivos a los trabajadores no afiliados, el principio general sentado por los órganos de control de la libertad sindical es la de su admisibilidad, siempre y cuando se trate del convenio negociado por la organización sindical más representativa. VVAA (2015), p. 94.

³⁰ ROSSEL (2016b), p. 220.

Al respecto, el mensaje presidencial del proyecto de la Ley N° 20.940, señala que: “Las partes dispondrán de la facultad de extender los beneficios de un instrumento negociado a trabajadores sin afiliación sindical, en la medida que cuente con el acuerdo del trabajador al que se le extiende. En este caso, la extensión se regirá por los términos del acuerdo.- En caso de no lograrse este acuerdo, se sancionará como práctica antisindical otorgar beneficios iguales a los pactados en instrumento colectivo a trabajadores no afiliados a la organización que ocupen cargos o desempeñen funciones similares”.

Ha partir del texto normativo, regulado en el artículo 322 del Código del Trabajo, el mecanismo de extensión de beneficios de un contrato colectivo, actualmente, identifica dos hipótesis jurídicas de aplicación. La primera, comprende un pacto o acuerdo (artículo 322, incisos 2° y 3°); y, la segunda, mantiene como resabio histórico la facultad unilateral del empleador de extender los beneficios, pero restringiendo dicho poder, sólo respecto de las cláusulas de reajuste de remuneraciones y otros beneficios.

2. Discusión parlamentaria y constitucional en torno al texto legal aprobado

El artículo 322 del Código del Trabajo, original del Proyecto de Ley contemplaba el efecto de automaticidad de los contratos colectivos³¹; y, entre otras razones, por ello fue motivo de una extensa discusión parlamentaria, e incluso suscitó un requerimiento de inconstitucionalidad de un grupo de parlamentarios ante el Tribunal Constitucional.

Por lo tanto, al momento de tener en cuenta la historia de la ley, se debe tener presente dicha complejidad. Pues el texto normativo del proyecto original resulta muy distinto del que entró en vigencia finalmente, principalmente luego del requerimiento por inconstitucionalidad del texto normativo junto a otras disposiciones legales ante el Tribunal Constitucional.

La norma original del proyecto, contenía un inciso primero que fue eliminado con el pronunciamiento del Tribunal Constitucional. El texto eliminado a través del Tribunal Constitucional, contenía pretensiones en favor de la libertad sindical; pues establecía, como se dijo, nuevamente el efecto de automaticidad del contrato colectivo que existió durante la vigencia del Código del Trabajo de 1931 para el caso de los sindicatos industriales, esto es, por el mero hecho de la afiliación al sindicato automáticamente se le aplicaban los beneficios del contrato colectivo.³²

Los argumentos que fundamentaron el requerimiento de inconstitucionalidad, para erradicar el inciso primero de la norma original pueden revisarse de la discusión parlamentaria.³³ El Senador Allamand frente a esta norma, durante el segundo trámite constitucional en el senado, fundamentó su

³¹ El texto original indicaba, en su inciso primero, lo siguiente: “Art. 322.- (323) Efecto de la afiliación sindical y aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo. La afiliación sindical otorgará de pleno derecho a los nuevos socios los beneficios del instrumento colectivo suscrito por la organización sindical a la que se incorporen, conforme a los requisitos establecidos en dicho instrumento, a partir de la comunicación de la afiliación al empleador [...]” Programa de Gobierno de Michelle Bachelet, 2014-2018, p. 92.

³² Véase, ROJAS (2016).

³³ Historia de la Ley N° 20.940, de 2017, indicación 164.

votación en contra, que consta en la indicación 164,³⁴ argumentando que: “la norma es inconstitucional, incoherente desde el punto de vista del sentido mismo de lo que es la extensión y contiene un efecto anti empleo evidente”.³⁵ Por otro lado, hizo presente que “al coexistir en el artículo 323 (322) la extensión de beneficios vía afiliación con el pacto, éste no va a funcionar nunca”.³⁶

Se argumentó también, que: “la norma constitucional no puede ser forzada a tal extremo que permita condicionar la obtención de beneficios a la afiliación sindical; la letra del constitucionalista claramente precave que la ley no podrá obligar la afiliación sindical, pero es evidente que de tal naturaleza voluntaria de la afiliación, también se desprende la prohibición de condicionar en forma oculta y mañosa el ejercicio de otros derechos a la afiliación sindical”.³⁷

En contra de tales argumentos, se aseveró que: “en este punto existe diferencia sustantiva con los Senadores de la Alianza y que corresponde a la lógica que persiste en el Código del Trabajo actual de que el empleador es el dueño de los beneficios y, a su vez, con lo que se entiende por Empresa, materias que se busca nivelar con la reforma laboral, esto es, en una Empresa es tan importante quien tiene el capital como los trabajadores y que si sólo existe el capital sin trabajadores no existe Empresa”.³⁸

A su vez, se indicó para reforzar el argumento anterior: “que el texto propuesto es absolutamente consistente con romper el monopolio del empleador respecto de los beneficios, en la lógica del acuerdo como materia de negociación de a quien se extienden los beneficios más allá de los que pertenecen a un sindicato”.³⁹

Terminado el debate parlamentario, un grupo de senadores y otro de diputados, presentaron dos requerimientos idénticos en su contenido, en contra de un conjunto de normas del proyecto de ley promovido y discutido democráticamente.⁴⁰ Dentro de las objeciones de inconstitucionalidad que se plantean en el requerimiento, además de las objeciones en contra de la titularidad sindical, se reclama respecto del inciso primero del artículo 322 del Código del Trabajo, ya que al sentir de los parlamentarios requirentes, con la automaticidad sindical y las prácticas desleales asociadas a dicha norma, se afectaba la libertad constitucional en su dimensión particular negativa.⁴¹

La sentencia del Tribunal Constitucional⁴² acogió parcialmente el requerimiento, en cuanto modifi-

³⁴ Historia de la Ley N° 20.940, de 2017, indicación 164.

³⁵ Historia de la Ley N° 20.940, de 2017, indicación 164.

³⁶ Historia de la Ley N° 20.940, de 2017, indicación 164.

³⁷ Este es uno de los ejemplos, que puede tenerse en cuenta de cómo la “letra del constitucionalista” limita y modula el modelo de relaciones de trabajo existente.

³⁸ Historia de la Ley N° 20.940, de 2017, indicación 164.

³⁹ Historia de la Ley N° 20.940, de 2017, indicación 164.

⁴⁰ Requerimientos roles del Tribunal Constitucional N°s 3016-16 y 3026-16, de 6 y 12 de abril de 2016, respectivamente.

⁴¹ HÚMERES y HALPERN (2017), p. 41.

⁴² HALPERN (2017), pp. 42 y ss.

có solamente el inciso primero del artículo 322 del Código del Trabajo, eliminando la automaticidad como efecto del contrato colectivo. Las restantes solicitudes fueron rechazadas.⁴³

3. Reglamentación

La extensión de beneficios, contempla dos hipótesis legales; la primera, se encuentra regulada en los incisos 2º y 3º del artículo 322, del Título III, del Libro IV del Código del Trabajo y configura lo que puede denominarse como el pacto de extensión de beneficios; la segunda, regulada en el inciso final del artículo 322 ya citado, mantiene con ciertas restricciones, la histórica facultad de extender los beneficios por parte del empleador.

A su vez, la norma legal citada, se debe complementar con lo dispuesto en la letra h) del artículo 289 del Código del Trabajo, que sanciona las prácticas antisindicales, dentro de ellas, regula aquella relacionada con el mecanismo de extensión de beneficios.

El texto legal, debe ser complementado con los Dictámenes de la Dirección del Trabajo números 303/01, de 18 de enero de 2019 y 999/27, de 02 de marzo de 2017. Ambos, establecen pautas de interpretación de las normas legales citadas, por lo que integran el ámbito de reglamentación legal del mecanismo legal en análisis.

4. Naturaleza jurídica

De acuerdo con la Dirección del Trabajo, según Dictamen Nº 303/0001, de 18 de enero de 2017, el pacto de extensión de beneficios tiene la naturaleza de un acto jurídico bilateral.

Como consecuencia de lo anterior, de acuerdo con el Dictamen citado, 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 en dicha extensión y ello quede plasmado en el respectivo texto definitivo.

5. Sujetos

Los sujetos del pacto de extensión de beneficios son el sindicato, el empleador y el o los trabajadores beneficiados con el pacto.⁴⁴

En cuanto, a la posibilidad que un grupo negociador pueda suscribir el pacto de extensión, la Dirección del Trabajo ha tenido diversas interpretaciones. En un comienzo, señaló que los acuerdos cele-

⁴³ La eliminación del inciso primero del artículo 322 CT por parte del Tribunal Constitución, explica la incongruencia con que quedó la norma. Pues, señala: “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”. La regla anterior, tenía lógica cuando un trabajador se afiliaba al sindicato y le eran extendidos sus beneficios desde la fecha de comunicación al empleador de la respectiva afiliación. En las condiciones actuales de la norma no hay tal comunicación, puesto que la extensión por afiliación se suprimió.

⁴⁴ DICTAMEN Nº 303/0001, de 18 de enero de 2017.

brados por grupos negociadores no son instrumentos colectivos regulados por el Libro IV del Código del Trabajo. Razón por la cual no resulta jurídicamente procedente que, celebren con su empleador el pacto de extensión de beneficios contemplado en el artículo 322 del Código del Trabajo y en consecuencia no es posible su inscripción en sus registros.⁴⁵

La interpretación anterior, se modificó en virtud del Ordinario N°3938/033 de la Dirección del Trabajo, de 27 de julio de 2018. Este Ordinario, reconoce a los acuerdos de grupo negociador la naturaleza de instrumento colectivo permitiendo en consecuencia su registro. Esta interpretación administrativa, fue impugnada ante los tribunales laborales y la Corte de Apelaciones de Santiago, dejó sin efecto el Ordinario en cuestión; pero la Corte Suprema revocó la sentencia por razones formales sin entrar al fondo del asunto, dejando firme el Ordinario N°3938/033 de la Dirección del Trabajo.⁴⁶

En relación con los trabajadores a quienes se les hace extensivo los efectos del contrato colectivo, son considerados sujetos igualmente por la Dirección del Trabajo; pues deben aceptar en forma expresa la aplicación del pacto, y con ello se obligan a pagar el todo o parte de la cuota sindical ordinaria, según se convenga en el instrumento correspondiente.

Existe discusión, en torno a la calidad de los beneficiados que pueden ser sujetos del pacto de extensión. Ello, pues 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, como lo ha indicado la Dirección del Trabajo⁴⁷, 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 futuros socios del sindicato, pues la interpretación anterior, constituiría un incentivo perverso de no afiliación.⁴⁸

6. Contenido

En cuanto al contenido del acuerdo, las partes deberán fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para la extensión de beneficios. Sobre este punto, la Dirección del Trabajo⁴⁹ ha concluido que las partes son libres para establecer las valoraciones que estimen convenientes, con la sola limitación de que no se distinga entre trabajadores 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 capricho.

No obstante, el legislador en el inciso final del artículo 322 del Código del Trabajo, ha contemplado de manera excepcional la posibilidad de que el empleador, de manera unilateral, pueda aplicar a todos

⁴⁵ ORDINARIO N° 1024/017, de 21 de febrero de 2018; ORDINARIO N° 1309, de 09 de marzo de 2018.

⁴⁶ *Sindicato de empresas Paris con Establecimiento Valparaíso (2018)*.

⁴⁷ ORDINARIO N° 6235, de 22 de diciembre de 2017.

⁴⁸ ORDINARIO N° 6235, de 22 de diciembre de 2017.

⁴⁹ ORDINARIO N° 5995, de 03 de octubre de 2018.

los trabajadores de la Empresa las cláusulas que se hayan pactado en el instrumento colectivo que digan relación con el reajuste de remuneraciones conforme a la variación del IPC, siempre y cuando dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado por el sindicato.

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: i) que dentro de las estipulaciones del instrumento colectivo, se encuentre contemplada 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; ii) Que el empleador, al responder el proyecto de contrato colectivo, haya contemplado la cláusula de reajuste, en los términos ya expuestos, y iii) Que dicha extensión le sea aplicable a la totalidad de los trabajadores.⁵⁰

Conforme se ha explicitado por la Dirección del Trabajo,⁵¹ esta facultad del empleador debe interpretarse de forma restrictiva, vale decir, circunscrita específicamente a la situación regulada por el legislador.

7. Efectos

Previo a analizar los efectos del pacto de extensión de beneficios. Se debe tener en cuenta que, la eficacia de los instrumentos colectivos, varía según el modelo de relaciones laborales colectivas de qué se trate. En el nuestro, la eficacia del contrato colectivo es personal y limitada, es decir, un simple contrato civil con sujeto plural.

Se distingue así, aquellos sistemas en que el instrumento se les aplica “a todos los trabajadores y empresarios que se incluyen en el respectivo ámbito de aplicación `eficacia erga omnes` o sólo a los representados por las partes contratantes, `eficacia personal`”.⁵²

Nuestro modelo de relaciones laborales, ha optado por una “eficacia personal”, pero además “limitada” del contrato colectivo; ya que, de no mediar la voluntad de los pactantes o del empleador en el caso del inciso final del artículo 322, sus efectos se limitan al empleador y a los trabajadores que hubieren sido parte de la respectiva negociación colectiva.

De esta forma, la Ley N° 20.940, de 2017, no atenúa, ni elimina la eficacia personal limitada del instrumento colectivo, lo que sería acorde con un modelo de las relaciones laborales que fomente y promueva la libertad sindical o que reconozca los efectos que son de la esencia de lo que se entiende en doctrina por contrato colectivo, manteniéndose por lo tanto fiel al Plan Laboral.⁵³

⁵⁰ ORDINARIO N° 6285, de 28 de diciembre de 2017.

⁵¹ ORDINARIO N° 6285, de 28 de diciembre de 2017.

⁵² UGARTE (2010a), p. 76.

⁵³ UGARTE (2010b), p. 77.

En cuanto a los efectos, se debe distinguir, respecto de las partes del acuerdo y de los terceros beneficiados con la extensión.

a) Respeto de las partes

De acuerdo a lo resuelto en el Dictamen N°303/01, del 18 de enero de 2017, como resulta lógico de la concepción analizada, los trabajadores afectos al instrumento colectivo son aquellos que estuvieron involucrados en el proceso de negociación colectiva, ya sea, en calidad de afiliados al sindicato al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo (nómina), o que se hayan afiliado hasta el quinto día de presentado; efecto que hemos descrito anteriormente como de “eficacia personal limitada” del contrato colectivo.

En cuanto, a los beneficios que deben otorgarse a los nuevos trabajadores que se incorporen a prestar servicios, cabe señalar que conforme al modelo que nos dejó el Plan Laboral, la vinculación de un trabajador a las cláusulas de un instrumento colectivo ha sido establecida en razón de la participación que dicho trabajador haya tenido en el proceso negociador. Ello, se traduce en que aquellos trabajadores que hayan sido contratados con posterioridad a la negociación y suscripción del instrumento colectivo, no podrán acceder a los beneficios contenidos en el mismo ya que los efectos del instrumento colectivo en nuestro modelo de relaciones laborales no operan de forma automática con la afiliación.

Salvo, que el mismo contrato colectivo, por la vía de pacto de extensión de beneficios indique que quienes se adhieren al sindicato de manera posterior, se les hará aplicable el contrato colectivo y todos sus beneficios.

Además, existe otra situación particular al respecto; pues, por expresa disposición del artículo 323 inciso 2° del Código del Trabajo,⁵⁴ tratándose de un trabajador que ha cambiado de afiliación, la vinculación al instrumento colectivo suscrito por la organización a la que se ha afiliado, opera, aun cuando el trabajador no haya participado de la negociación colectiva, cuestión que representa una segunda excepción a la regla en virtud de la cual se sostiene que la vinculación al instrumento colectivo opera en la medida que el trabajador haya participado de la negociación colectiva, cabe preguntarse si el empleador se encuentra obligado al descuento de la cuota sindical respecto del antiguo y el nuevo sindicato y el trabajador al pago de ambas cuotas.⁵⁵

b) Respeto de los terceros beneficiarios

Respecto de los terceros beneficiados, se discute si el tratamiento jurídico de éstos debe ser el mismo respecto de quienes se les extiende el contrato colectivo naturalmente o si existen diferencias al respecto.

⁵⁴ Esta disposición legal fue objeto de requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, declarando el Tribunal Constitucional en su sentencia la inconstitucionalidad de la norma, pues a su juicio “*produce el mismo efecto constitucional que las normas declaradas como contrarias a la Constitución por la sentencia de 2016*”. Sentencia Rol N°4821-18, de fecha 07 de noviembre de 2019. Otro ejemplo, de la necesidad de abordar estas materias en la nueva constitución.

⁵⁵ ORDINARIO N°1166, de 02 de marzo de 2018.

Según el profesor GAMONAL⁵⁶ no habría diferencias entre terceros beneficiados con la extensión de beneficios y los trabajadores sindicalizados, señalando que *“respecto de los trabajadores beneficiados por la extensión, se producen sus efectos desde la fecha de su aplicación hasta el término de su vigencia. Lo anterior significa que los trabajadores beneficiados quedan sujetos a la eficacia real e imperativa, a la inderogabilidad in peius y a la eficacia ultra termine, consagradas en nuestra legislación para los instrumentos colectivos. Asimismo, el instrumento extendido tendrá mérito ejecutivo respecto de sus estipulaciones y el incumplimiento de las mismas podrá ser sancionado con la multa que indica la ley”*.

OGALDE MUÑOZ,⁵⁷ sostiene que existirían diferencias en cuanto al efecto de ultra actividad del contrato colectivo. Indicando, que éste sólo aplica a los trabajadores afectos, entendiendo por “afectos”, sólo los sindicalizados y por lo tanto no incluye en ellos a quienes se les extendió el contrato colectivo. No queda claro por tanto, con la redacción de la norma si el efecto de ultra actividad se aplica a quienes se hubiere lícitamente hecho extensivo los efectos del instrumento colectivo, o solamente a los trabajadores sindicalizados. Esta diferencia, puede ser útil para resolver la situación de los beneficios históricos, como se verá más adelante, ya que con ello se excluye el argumento de derechos adquiridos.

La DIRECCIÓN DEL TRABAJO,⁵⁸ ha sostenido el criterio OGALDE MUÑOZ, esto es, que la ultractividad no aplica respecto de aquellos trabajadores a los que se les ha extendido el contrato colectivo, ya que de acuerdo con el artículo 325 del Código del Trabajo, dicho efecto operaría sólo respecto de los trabajadores “afectos” al contrato colectivo, condición que no reuniría aquel trabajador que ha sido favorecido con la extensión de beneficios.

Asimismo, según lo ha dicho la Dirección del Trabajo, los trabajadores que aceptan la aplicación total o parcial de las estipulaciones de un instrumento colectivo, en virtud de un acuerdo de extensión e incluso a quienes se les 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.⁵⁹

De lo anterior, se sigue que respecto del trabajador al que se le extienda los efectos del 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 colectivo, pues no se encuentran “afectos” a un instrumento colectivo, pudiendo por lo tanto ser parte de un nuevo proceso de negociación colectiva.⁶⁰

Junto con los efectos señalados, los trabajadores que aceptan la aplicación general o parcial de las estipulaciones de un instrumento colectivo, con ocasión del pacto de extensión de beneficios, se

⁵⁶ GAMONAL (2012b), p. 81.

⁵⁷ OGALDE (2015), p. 56.

⁵⁸ ORDINARIO Nº 5533, de 31 de octubre de 2018.

⁵⁹ DICTAMEN Nº303/01, de 18 de enero de 2017.

⁶⁰ ORDINARIO Nº 1064/22, de 23 de febrero de 2018.

obligan a pagar la correspondiente cuota sindical como contrapartida de los beneficios extendidos. Respecto del valor o porcentaje de la cuota sindical a pagar, según lo ha resuelto la Dirección del Trabajo⁶¹ se debe distinguir, si la extensión de beneficios se verificó antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, de 2017 o después. Si la extensión se produjo con anterioridad al 01 de abril de 2017, deberá pagar por concepto de aporte, el 75% de la cuota mensual ordinaria, manteniendo dicho monto más allá de la entrada en vigencia de la precitada Ley y hasta el término de vigencia del instrumento colectivo a que se refiere. Si la extensión de beneficios, se produce con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley, deberán pagar el porcentaje de la cuota ordinaria sindical que se indique en el respectivo pacto, según dispone el artículo 322 del Código del Trabajo.

La Dirección del Trabajo, ha precisado 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, y decida involucrarse en una negociación colectiva, en conformidad a lo señalado en los 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.⁶²

8. Sanción al empleador que extiende los beneficios de un instrumento colectivo sin cumplir los requisitos legales

La extensión de beneficios que se materialice sin dar cumplimiento a los requisitos dispuestos por la ley, será considerada como práctica antisindical en los términos regulados por el artículo 289 letra h) del Código del Trabajo.⁶³

Lo primero que se debe tener presente, es que con la Ley N° 20.940, de 2017 las prácticas antisindicales se consolidan como una falta o infracción objetiva, con lo cual quedan desprovista de toda subjetividad sobre la intención del acusado. Es decir, se constatan al verificar el acaecimiento del verbo objetivamente considerado, que en este caso es extender los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo sin la mediación del acuerdo con el sindicato.

Durante la discusión parlamentaria, se criticó que la norma no definía el alcance de la voz empleada “los mismos beneficios”. Del debate suscitado, se intentó modificar mediante una indicación la

⁶¹ ORDINARIO N° 6203, de 21 de diciembre de 2017.

⁶² ORDINARIO N° 6203, de 21 de diciembre de 2017.

⁶³ El inciso final del artículo 289 letra h) dispone “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”. De acuerdo con la DIRECCIÓN DEL TRABAJO, se entiende por “capacidad, el significado de “aptitud, el talento o la cualidad que dispone para el buen ejercicio de algo”. Por calificación, se entiende la “acción y efecto de calificar; y calificar, a la vez, es apreciar o determinar las cualidades o circunstancias de alguien o algo”. Por idoneidad, se entiende “cualidad de idóneo, e idóneo es adecuado y apropiado para algo”. Por responsabilidad, es “cualidad de responsable; y responsable dicho de una persona que pone cuidado y atención en lo que hace o decide”. Finalmente, de acuerdo con el Dictamen citado, por productividad, se entiende “cualidad de productivo: y productivo, que tiene virtud de producir y en otra acepción, que es útil y provechoso”. ORDINARIO N° 1187/018, de 10 de marzo de 2010.

expresión “los mismos” por la expresión “idénticos”, pero se rechazó.⁶⁴ Agregándose, que el término debe interpretarse de tal forma que cualquier variación en la modalidad o monto del beneficio que se extienda, con respecto al negociado colectivamente, excluye la hipótesis de práctica antisindical.⁶⁵

Disentimos sobre este último punto, toda vez que dicha interpretación de la norma puede significar la pérdida de eficacia de la norma legal que instituye la práctica antisindical resultado que sería evidentemente contrario al espíritu de la ley. Bajo la interpretación señalada, bastaría que el empleador modificara el nombre de los beneficios, el monto o la modalidad para soslayar la prohibición impuesta por el legislador, por lo que evidentemente no se puede sostener que ese fue el espíritu del legislador considerando la materia que trata de proteger o fomentar, esto es, la Libertad Sindical en tanto derecho fundamental.

Al respecto, la Dirección del Trabajo según Dictamen N° 4808/114, de 12 de octubre de 2017, precisa que para determinar el alcance de la expresión “*mismos beneficios*” utilizada por el precitado artículo, “*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*”.⁶⁶ Agrega el citado Dictamen que, “*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 determinado caso a caso”.⁶⁷

Por lo tanto, según concluye la Dirección del Trabajo en el Dictamen citado anteriormente, en la medida que el beneficio que el empleador pretenda otorgar a los trabajadores no sindicalizados, no sea de aquellos que se encuentren dentro de la determinación de mismos beneficios antes indicada, no existe impedimento jurídico para su entrega. Aunque, si la intención del otorgamiento de los beneficios por parte del empleador, en el caso en particular, es desincentivar la negociación colectiva, igualmente se puede reconducir a una práctica antisindical, de aquellas preceptuadas en los literales a), c) o g) del artículo 289 del Código del Trabajo.

Finalmente, en cuanto a si deben ser considerados todos o algunos de los beneficios para la configuración del requisito “mismos beneficios” contemplado en el artículo 289 letra h). Según aclara la Dirección del Trabajo, la regla con la cual se determina qué puede ser extendido y qué 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.⁶⁸

⁶⁴ Informe de la comisión de trabajo Boletín N° 9835-13-1.

⁶⁵ Informe de la comisión de trabajo Boletín N° 9835-13-1.

⁶⁶ Dirección Regional del Trabajo con Tottus (2018).

⁶⁷ ORDINARIO N°4808/114, de 2017.

⁶⁸ ORDINARIO N° 1309, de 2018.

D. Excurso: situación de los llamados beneficios históricos

1. Planteamiento del problema

Es usual que las Empresas pacten con sus trabajadores diversos beneficios como bonos de colación, movilización, aguinaldos, bonos de adquisición o reparación de vivienda, entre otros, destinados a superar contingencias o eventualidades. En muchos casos, los beneficios indicados se replican en los distintos instrumentos colectivos durante años e incluso décadas, por lo tanto existe discusión a qué ocurre con este tipo de beneficios y la prohibición de extender beneficios sin el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 322 del Código del Trabajo, principalmente si tales beneficios se venían otorgando en virtud de un contrato colectivo existente con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 20.940, de 2017.

Así, en una primera aproximación, podemos decir que los beneficios históricos, son aquellos que han sido otorgados, por larga data, a todos los trabajadores, sindicalizados o no, mientras cumplan con los requisitos o condiciones para su otorgamiento, como beneficios universales con independencia de si su origen se encuentra en un contrato colectivo o en la voluntad unilateral del empleador.

El Dictamen N° 303/01 de 18 de enero de 2017, regula en extenso el mecanismo legal de extensión de beneficios de un contrato colectivo, por lo que a partir de dicho Dictamen, la Dirección del Trabajo ha ido construyendo criterios que sirven para determinar qué ocurre con los beneficios históricos, la contratación colectiva y la práctica antisindical asociada al respecto. Aunque la discusión en torno a la calificación del origen de los beneficios, no es nueva.⁶⁹

Sobre el particular, es posible visualizar dos posiciones al respecto en los Dictámenes de la Dirección del Trabajo.

a) Todo beneficio que conste en un instrumento colectivo tiene naturaleza u origen colectivo

La Dirección del Trabajo realiza una primera clasificación a través del Dictamen N° 303/01, de 18 de enero de 2017. Distingue entre beneficios extendidos con la normativa antigua (ex artículo 346), esto es, de forma unilateral por el empleador y beneficios extendidos con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N°20.940, de 2017, esto es, a través del acuerdo de extensión de beneficios.

Según el Ordinario precitado, respecto de los beneficios extendidos con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, de 2017 y que tengan su origen en un contrato colectivo aplica de manera lisa y llana el artículo 322 del Código del Trabajo, y en consecuencia resultará procedente la sanción del artículo 289 CT letra h), si el empleador extiende unilateralmente los beneficios contemplados en el instrumento colectivo.

⁶⁹ ORDINARIO N° 2127, de 21 de abril de 1997.

Respecto de los beneficios extendidos con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, de 2017, de acuerdo con la Dirección del Trabajo,⁷⁰ aplica el artículo 2° transitorio de la citada ley,⁷¹ lo cual se traduce en lo siguiente: “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”⁷²

La pregunta de rigor, es qué ocurre luego del término de vigencia de los instrumentos colectivos, respecto de aquellos trabajadores a los cuales se les extendió históricamente los beneficios de manera unilateral, deben aceptar el acuerdo de extensión de beneficios para seguir manteniéndolos o de lo contrario, se les debe suprimir dichos beneficios o tienen derechos adquiridos sobre tales beneficios.

Respondiendo a lo anterior, la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo,⁷³ ha construido la noción de “beneficios históricos”, para diferenciarlos de aquellos beneficios a los que les aplica el artículo 322 del Código del Trabajo. De acuerdo a la Dirección del Trabajo, se debe discriminar, entre aquellos beneficios o prestaciones en dinero que tienen su origen en el contrato individual o si los beneficios se consignan a raíz de un instrumento colectivo. Sólo, en este último caso, aplicaría lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo, no siendo procedente en consecuencia que el empleador los extienda de manera unilateral.

Si bien a primera vista parece fácil de realizar la distinción enunciada, se torna compleja en aquellos casos en que los beneficios tuvieron su génesis en el contrato individual, pero luego se consagraron o reprodujeron en un instrumento colectivo y se mantuvieron así por larga data. Sobre esta situación particular, la jurisprudencia administrativa⁷⁴ inicial, señalaba que por la sola circunstancia de estar contenidos los beneficios en un instrumento colectivo, gozaban de tal naturaleza.⁷⁵

Por lo tanto, el primer criterio de interpretación de la Dirección del Trabajo, fue el siguiente: la sola circunstancia de estar los beneficios contenidos en un instrumento colectivo, implica que aquellos

⁷⁰ DICTAMEN N° 303/01, de 18 de enero de 2017

⁷¹ Artículo 2° (transitorio).- 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 forma, las extensiones de beneficios (unilaterales) respecto de instrumentos colectivos celebrados al amparo de la ley actualmente vigente, esto es, el 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 extingue son cláusulas del referido instrumento.

⁷² DICTAMEN N° 303/01, de 18 de enero de 2017; ORDINARIO N° 578, de 02 de febrero de 2017.

⁷³ ORDINARIO N° 578, de 02 de febrero de 2017.

⁷⁴ ORDINARIO N° 3269, de 17 de julio de 2017; ORDINARIO N° 3493, de 01 de agosto de 2017; ORDINARIO N° 4808/114, de 12 de octubre de 2017.

⁷⁵ “[...] 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.” ORDINARIO N° 3269, de 17 de julio de 2017

son obtenidos mediante la correspondiente negociación colectiva y en consecuencia se regulan por las reglas del pacto de extensión de beneficios del artículo 322 del Código del Trabajo.

El criterio de interpretación señalado, fue matizado por la Dirección del Trabajo, especialmente, a través de dictámenes posteriores, que precisan por una parte, lo que debe entenderse por la expresión “mismos beneficios”; y por la otra, a través de la exigencia, que tales beneficios constituyeran “un incremento real y significativo” de las remuneraciones y condiciones laborales.⁷⁶

b) Se debe distinguir entre beneficio histórico y beneficio de origen colectivo

El criterio de la Dirección del Trabajo se modifica a partir del Ordinario N° 2238/029, de 11 de mayo de 2018 con el cambio de Administración. En efecto, ha partir del Ordinario citado, existe una tendencia a interpretar en un sentido distinto la expresión “beneficios históricos” para referirse al beneficio que tiene su origen fuera de la negociación colectiva y que se otorgó por larga data a aquellos trabajadores no sindicalizados.

Así, el primer Ordinario en aplicar este criterio,⁷⁷ señala que no aplica el artículo 322 del Código del Trabajo en caso que los beneficios de que se tratare estuvieren pactados con anterioridad y expresamente en los contratos individuales de los trabajadores no sindicalizados aún cuando estuvieren consignados en instrumentos colectivos. En tal caso, según la nueva doctrina de la Dirección del Trabajo, el beneficio no tendría su origen en el proceso de negociación colectiva y por lo tanto gozaría de la calidad de “beneficio histórico” sin ser suficiente que conste en un instrumento colectivo.⁷⁸

De este modo, se comienza a distinguir por la Dirección del Trabajo, entre aquellos beneficios que tienen su origen en el contrato individual del trabajo y aquellos que tienen su origen en el proceso de negociación colectiva.⁷⁹ Siendo legítimo y posible para el empleador mantener vigente el régimen individual en el que se regulan determinados beneficios en la medida que estuvieren pactados expresamente y con anterioridad a la negociación colectiva no obstante se consignent igualmente en el instrumento colectivo que se concrete a raíz de la negociación.

Con el Ordinario N° 3826, de 20 de julio de 2018, se amplía aún más el criterio anterior; pues se considera “beneficios históricos” todos aquellos contenidos en cláusulas tácitas, políticas corporativas, manuales de remuneraciones y beneficios, entre otros⁸⁰. Con ello, entendemos se deja al arbitrio del empleador la mantención de los beneficios, pues bastará con que el empleador alegue el carácter de ajenos al contrato colectivo para justificar su conducta.

⁷⁶ ORDINARIO N° 3269, de 17 de julio de 2017

⁷⁷ ORDINARIO N° 2238/029, de 11 de mayo de 2018.

⁷⁸ Esta doctrina no es nueva, p. e. ORDINARIO N° 4941, de 16 de noviembre de 2010.

⁷⁹ ORDINARIO N° 2127, de 21 de abril de 1997.

⁸⁰ ORDINARIO N° 3897, de 26 de julio de 2018; ORDINARIO N° 3930, de 27 de julio de 2018; ORDINARIO N° 4296, de 13 de agosto de 2018; ORDINARIO N° 4868, de 14 de septiembre de 2018; ORDINARIO N° 5995, de 10 de octubre de 2018.

De esta forma, la actual doctrina de la Dirección del Trabajo, que el otorgamiento de beneficios históricos a aquellos trabajadores no sindicalizados que ya los habían percibido, no da lugar a la figura de la extensión de beneficios y, por consiguiente, no resulta jurídicamente procedente el descuento por concepto de cuota sindical por parte del empleador. Y, respecto de aquellos trabajadores que se incorporan a una Empresa con posterioridad a la suscripción de un instrumento colectivo que recoge beneficios históricos, el empleador no puede extenderle estos beneficios sin adecuarse a lo dispuesto por el artículo 322 del Código del Trabajo, a menos que el instrumento colectivo establezca alguna diferencia en las condiciones, modalidades o características con los que la Empresa históricamente ha otorgado tales beneficios.⁸¹

c) Jurisprudencia judicial

El Registro de Condenas por Prácticas Antisindicales disponible en la página web de la Dirección del Trabajo, da cuenta del bajo nivel de sanciones que ha operado en razón de la extensión ilegal de beneficios por parte del empleador. Así, desde el primer semestre del 2017 al segundo semestre del 2020, existe registro de tan sólo dos condenas con ocasión de lo dispuesto en la letra h) del artículo 289 del Código del Trabajo.

Las sentencias a que se hace alusión, son las dictadas por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa RIT S-26-2018 y la dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Los Andes, en causa RIT S-1-2019.

En la sentencias citadas, no se ahonda en el origen del beneficio, esto es, si los beneficios extendidos a los trabajadores no afiliados resultaron de un proceso de negociación colectiva o si tienen la naturaleza de beneficios históricos en el criterio interpretativo asentado por la Dirección del Trabajo, lisa y llanamente se realiza una comparación entre el pacto de extensión de beneficios y el beneficios que en los hechos se acusa el empleador extendió a los trabajadores no sindicalizados sin cumplir los requisitos legales.

Entendemos, que la correcta interpretación o criterio para resolver las cuestiones que se susciten al respecto, es el de la Corte de Apelaciones de Santiago, otorgado en una reciente sentencia que indica: *“SEXTO: es dable inferir que la nueva regulación en materia de extensión de beneficios, postula fortalecer la presencia del sindicato como parte negociadora y evitar un paralelismo a los beneficios que obtenga ese órgano en el marco de la negociación lo que se ocasionaba, entre algunas de sus manifestaciones por la extensión unilateral de beneficios que efectuaba el empleador a los trabajadores afiliados.- Hoy, esta materia ésta regulada en el citado artículo 322 del Código del ramo, norma que es incompatible con la que se desprendía de los antiguos artículos 346 y 348, que postulaban una extensión de beneficios originada en la decisión del empleador y del trabajador no afiliado, a espaldas del acuerdo colectivo y del sindicato, disposiciones que no pueden ser aplicadas después de la vigencia de la nueva ley, ya que ninguna disposición de esta preceptiva reconoce ahora este efecto, ni menos una eventual ultractividad,*

⁸¹ ORDINARIO Nº 1443, de 15 de abril de 2020.

*razón por la que la tesis del recurrente es del todo improcedente, tal como concluyó el juez de base...”*⁸²

De lo expuesto, se observa que la interpretación de la Corte de Apelaciones, adhiere a un criterio de interpretación teleológico, y considera la finalidad protectora de los trabajadores para ello y de fortalecimiento de la libertad sindical en tanto Derecho Fundamental.

Como indica GAMONAL,⁸³ *“la interpretación de la libertad sindical, atendida su naturaleza de derecho humano esencial, debe guiarse también por los principios del derecho constitucional y del derecho internacional, considerando el principio pro libertate, como presunción general a favor de la libertad del ciudadano y la interpretación pro hominis, esto es siempre a favor del individuo. Estas reglas de interpretación en alguna medida encuentran su correspondencia en el derecho del trabajo en la regla in dubio pro operario”*.

De esta forma, los conflictos de derecho colectivo del trabajo, debieran resolverse en clave de libertad sindical; siendo la tendencia jurisprudencial, transitar desde una visión restrictiva de la libertad sindical, hacia el reconocimiento pleno y amplio de la autonomía sindical.⁸⁴

III. CONCLUSIONES

Nuestro ordenamiento jurídico, desde la instauración del Plan Laboral, ha optado por una eficacia personal limitada del instrumento colectivo. Ya que, desde el año 1979, únicamente por decisión del empleador podía llegar a extenderse el instrumento colectivo más allá de los pactantes. De no verificarse la situación anterior, sólo vinculaba el contrato colectivo al empleador y a los trabajadores que hubieren sido parte de la respectiva negociación colectiva.

Con la dictación de la Ley N° 19.069, de 1991, se consolida como mecanismo legal en nuestro ordenamiento jurídico, la extensión de beneficios de un instrumento colectivo, que habilitaba al empleador para extender los beneficios de un contrato colectivo al resto de los trabajadores no afiliados al sindicato, debiendo estos últimos acceder al pago de un 75% de la cuota sindical, lo que permitía sostener que tal medida iba en beneficio o en pro del fortalecimiento de la libertad sindical.

La mayoría de la doctrina laboralista en concordancia con el beneficio económico que asistía al sindicato producto de la extensión de beneficios, entendía que con la figura legal de la extensión de beneficios, se buscaba el fomento de la actividad sindical. Pero, en la práctica derivó en un desincentivo absoluto de la afiliación sindical tornándose en un incentivo perverso para la desafiliación del sindicato, ya que desde el punto de vista de los trabajadores, no existía ninguna necesidad de pertenecer al sindicato, si el empleador luego extendía los beneficios del contrato colectivo a ellos, al punto que

⁸² Magotteaux Andino S.A. con Sindicato de Empresa Magotteaux (2018).

⁸³ GAMONAL (2016b), pp. 25-26.

⁸⁴ FERNÁNDEZ (2017), pp. 107-108.

incluso se debía pagar una menor cantidad de dinero para ello, solo un 75% en comparación con el 100% de la cuota que debían pagar los trabajadores sindicalizados. En este escenario, tornaba ineludible que el tema fuera abordado por el proyecto de ley que modernizara el sistema de relaciones laborales.

De esta forma, con ocasión de la reforma legislativa provocada por la Ley 20.940 y su entrada en vigencia el año 2017, la extensión de beneficios deja de ser una facultad exclusiva del empleador y debe pactarse de común acuerdo con el sindicato en el respectivo instrumento colectivo. Y, para que los trabajadores no sindicalizados puedan acceder a tales beneficios, primero debe estar permitido por el pacto de extensión de beneficios; y, segundo, deben aceptar la extensión expresamente y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el respectivo acuerdo.

La solución legal que entrega el legislador es confusa y entendemos torna más compleja la negociación colectiva y la correspondiente autonomía sindical. Lo propio del contrato colectivo, es que sus efectos no sean los de un simple contrato civil suscrito por sujeto plural; por lo tanto, la vía más adecuada para asignarle al contrato colectivo las características que le resultan inherente, es reformular sus efectos en general y adecuarlos a los efectos que se contemplan para dichos instrumentos en los modelos afines con el derecho fundamental de libertad sindical. Sin ir más lejos, el Código de 1931 ya contemplaba algunos de tales efectos, como es el de automaticidad; lo mismo, se pretendió en la Ley 20.940, de 2017, que igualmente contemplaba el efecto de automaticidad de los contratos colectivos; pero que producto del modo en que está redactada nuestra Constitución, tributaria del Plan Laboral, fue declarado inconstitucional.

Entendemos que la eficacia del contrato colectivo, delimita el modelo de relaciones laborales colectivas vigente de un ordenamiento jurídico determinado. Por lo tanto, tales materias debieran ser abordadas por quienes desarrollarán la nueva Constitución chilena, buscando que el texto constitucional no limite la determinación democrática del modelo de relaciones de trabajo que se pretenda para nuestro sistema jurídico.

BIBLIOGRAFÍA

Doctrina citada

- ARANGUIZ MONTECINOS, Rachel (2018): “*Extensión de beneficios de los instrumentos colectivos: un resabio del autoritarismo que se niega a morir*”, en: Trabajo de Seminario, Programa de Magíster en Derecho, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- ARELLANO ORTIZ, Pablo (2017): “Reforma laboral ley N° 20.940 bajo el prisma de la teoría de las relaciones laborales”, en: *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* (vol. 49)
- CAAMAÑO ROJO, Eduardo (2006): “La tutela jurisdiccional de la libertad sindical”, en: *Revista de Derecho Universidad Austral de Chile* (vol. 19, núm. 1)
- CAAMAÑO ROJO, Eduardo (2016): “Crítica a las ideas fundantes del actual modelo normativo de negocia-

- ción colectiva en Chile y a su reforma”, en: *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* (vol. 46).
- ECHEVERRÍA STAGNO, Jaime (2011): “La extensión del contrato colectivo”, en: *Revista Laboral Chilena* (núm. 9).
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio (2011): *Derecho Colectivo del Trabajo*, 2ª edición actualizada (Santiago, AbeledoPerrot).
- GAMONAL CONTRERAS, SERGIO (2020): *Derecho colectivo del trabajo*, 3a ed. actualizada con la ley N° 20.940 (Santiago, Ediciones DER).
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio (2012): “El efecto extensivo de los contratos colectivos”, en: *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Doctrina chilena y extranjera*, tomo IV (Santiago, Thomson Reuters).
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio (2015): “La reforma laboral: un paso adelante y dos atrás”, en: *Revista Laboral Chilena*.
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio (2016a): “La reforma laboral: interpretación, antinomias y vacíos”, en: *Revista Laboral Chilena*.
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio (2016b): “La libertad sindical en su laberinto: ¿Cómo interpretar la ley 20.940”, en: *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, Thomson Reuters (vol. 4, núm. 4).
- FERNÁNDEZ DURÁN, Alejandra (2017): “Análisis de la concepción del derecho de huelga en el ordenamiento jurídico chileno: ¿Derecho o instrumento?”, en: *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, Thomson Reuters (vol. 5, núm. 3).
- FUENTES MANRÍQUEZ, Carlos (1996): “El efecto extensivo del contrato colectivo en el derecho laboral chileno”, en: *Estudios Sobre Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, (Valparaíso, EDEVAL).
- FUENTES MANRÍQUEZ, Carlos (2003): “Eficacia personal aplicativa de los contratos colectivos de trabajo en la legislación chilena: el efecto extensivo”, en: *Biblioteca Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM* (México, UNAM).
- HALPERN MONTECINO, Cecily (1992): “Extensión de beneficios colectivos: la aplicación jurisprudencial del art. 122 de la ley N°19.069 y su posible efecto perverso”, en: *Revista Laboral Chilena*.
- HALPERN MONTECINOS, Cecily (2017): “Comentario a la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el proyecto de ley sobre la reforma laboral en derecho sindical y negociación colectiva de la ley”, en: *Sentencias Destacadas 2016*, (Santiago, Ediciones LYD).
- HENRÍQUEZ RIQUELME, Helia; ROMANIK FONCEA, Katy (2013): “Una aproximación al artículo 346 del Código del Trabajo y a su aplicación”, en: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- HUMERES NOGUER, Héctor; HALPERN MONTECINOS, Cecily (2017): *La reforma laboral de la Ley N° 20.940* (Santiago, Thomson Reuters).
- HUMERES NOGUER, Héctor (2017): “Derecho del trabajo y de la seguridad social”, en: *Derecho Colectivo del Trabajo*, tomo II, 19ª edición (Santiago, Editorial Jurídica de Chile).
- LANATA FUENZALIDA, Gabriela (2018): *Sindicatos y negociación colectiva*, (Santiago, Thompson Reuters).
- LIZAMA PORTAL, Luis (2015): “Análisis crítico del proyecto de ley que reforma el sistema de relaciones laborales ¿Quién abrió la Kerkaporta?”, en: XXII Jornadas Nacionales chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Santiago, Facultad de Derecho, Universidad de Chile).
- LÓPEZ SANTA MARÍA, Jorge (2005), *Los Contratos*, tomo I, 4ª ed. (Santiago, Editorial Jurídica de Chile).
- MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido (1989): *Derecho Colectivo del Trabajo: teoría y análisis de sus normas*, (Santiago, Editorial Jurídica de Chile).

- NARBONA MARTÍNEZ, Karina (2015): *Antecedentes del modelo de relaciones laborales chileno*, 2ª edición, (Santiago, Fundación Sol).
- OGALDE MUÑOZ, Jorge (2017): “Ultraactividad del instrumento colectivo en la reforma laboral”, en: XXII Jornadas Nacionales de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: análisis crítico de la reforma al sistema de relaciones sindicales en Chile (Santiago, Facultad de Derecho, Universidad de Chile).
- PIÑERA ECHENIQUE, José (1990): *La revolución laboral en Chile*, 3ª edición, (Santiago, Zig-Zag).
- RAMACIOTTI FRACCHIA, José Luis (1992): “Extensión de beneficios a trabajadores que no negocian colectivamente”, en: *Revista Laboral Chilena*.
- ROJAS MIÑO, Irene (2017): “Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del plan laboral”, en: *Revista Ius Et Praxis*, (vol. 13, núm. 2).
- ROJAS MIÑO, Irene (2012): “Los acuerdos Colectivos en Chile: Limitaciones a su eficacia jurídica”, en: *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Doctrina chilena y extranjera*, Tomo IV, (Santiago, Thomson Reuters).
- ROJAS MIÑO, Irene (2017): “Los derechos de libertad sindical en la Consitución Chilena” en: *Revista de Derecho de Valdivia* (vol. 30, núm. 1).
- ROSSEL ZÚÑIGA, Ariel (2016a), “La extensión de beneficios pactados en un instrumento colectivo”, en: *Reforma al derecho colectivo del trabajo: examen crítico de la Ley N°20.940* (Santiago, Thomson Reuters).
- Rojas Miño, Irene (2016b), “El modelo normativo del sindicato en las leyes sociales de 1924”, en: *Revista de Estudios Históricos-Jurídicos* (vol. XXXVIII).
- SORDO, Unai (2019): *¿Un futuro sin sindicatos?* (Madrid, Fundación 1º de Mayo).
- THAYER ARTEAGA, William; NOVOA FUENZALIDA, Patricio (2015): *Manual de derecho del trabajo, Generalidades. Derecho colectivo del Trabajo*, 6ª edición, (Santiago, Editorial Jurídica de Chile).
- UGARTE CATALDO, José Luis; CAAMAÑO ROJO, Eduardo (2010): *Negociación colectiva y libertad sindical: un enfoque crítico* (Santiago, LegalPublishing).
- VVAA (2015): “Informe Anual Sobre Derechos Humanos: La reforma laboral y los estándares internacionales de derechos humanos”, en: *Centro de Derechos Humanos Universidad Diego Portales*.
- VVAA (2013): “Manifiesto laboral”, en: *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, Tomo III (Santiago, Thomson Reuters).

Dictámenes citados

- DICTAMEN ORDINARIO N° 2127, de 21 de abril de 1997.
- DICTAMEN ORDINARIO N° 1187/018, de 10 de marzo de 2010.
- DICTAMEN ORDINARIO N° 303/01, de 18 de enero de 2017.
- DICTAMEN ORDINARIO N° 578, de 02 de febrero de 2017.
- DICTAMEN ORDINARIO N° 999/27, de 02 de marzo de 2017.
- DICTAMEN ORDINARIO N° 2127, de 21 de abril de 1997.
- DICTAMEN ORDINARIO N° 3269, de 17 de julio de 2017.
- DICTAMEN ORDINARIO N° 3493, de 01 de agosto de 2017.

DICTAMEN ORDINARIO N° 4808/114, 12 de octubre de 2017.
DICTAMEN ORDINARIO N° 4941, de 16 de noviembre de 2010.
DICTAMEN ORDINARIO N° 6203, de 21 de diciembre de 2017.
DICTAMEN ORDINARIO N° 6285, de 28 de diciembre de 2017.
DICTAMEN ORDINARIO N° 1024/017, de 21 de febrero de 2018.
DICTAMEN ORDINARIO N° 1309, de 09 de marzo de 2018.
DICTAMEN ORDINARIO N° 2238/029, 11 de mayo de 2018.
DICTAMEN ORDINARIO N° 3826, de 20 de julio de 2018.
DICTAMEN ORDINARIO N° 3897, de 26 de julio de 2018.
DICTAMEN ORDINARIO N° 3930, de 27 de julio de 2018.
DICTAMEN ORDINARIO N° 3938/033, de 27 de julio de 2018.
DICTAMEN ORDINARIO N° 4296, de 13 de agosto de 2018.
DICTAMEN ORDINARIO N° 4868, de 14 de septiembre de 2018.
DICTAMEN ORDINARIO N° 5995, de 10 de octubre de 2018.
DICTAMEN ORDINARIO N° 5533, de 31 de octubre de 2018.
DICTAMEN ORDINARIO N° 3826, de 20 de julio de 2018.
ORDINARIO N°1443, de 15 de abril de 2020.

Sentencias judiciales citadas

Sentencia Tribunal Constitucional, Rol N°4821-18, de fecha 07 de noviembre de 2019.
Sentencia Tribunal Constitucional, Rol N°4821-18, de fecha 07 de noviembre de 2019.
Sindicato de empresas Paris con Establecimiento Valparaíso (2018): Corte Suprema, Rol N° 26.449-2018.
Magotteaux Andino S.A. con Sindicato de Empresa Magotteaux (2018): Corte Apelaciones de Santiago, rol N° 654-2018.