

La extensión de los beneficios contenidos en un instrumento colectivo

Extension of the benefits contained in a collective instrument

PEDRO IRURETA URIARTE*

Universidad Alberto Hurtado, Santiago, Chile

piruret@uahurtado.cl | <https://orcid.org/0009-0000-6589-6504>



Recibido: 07/01/2026 | Aceptado: 20/03/2026 | Publicado: 10/04/2026

Resumen. La facultad de extender los beneficios de un instrumento colectivo, a trabajadores no sindicalizados, es una singularidad de la legislación laboral chilena. Si bien el Código del Trabajo no establece una eficacia *erga omnes* del contrato colectivo, igualmente permite que los contratantes acuerden la posibilidad de que el empleador aplique, total o parcialmente, las estipulaciones del instrumento a trabajadores que no participaron de la respectiva negociación. A partir de la reforma introducida por la Ley 20.940, de 2016, este acuerdo de extensión constituye una cláusula esencial del instrumento colectivo, y requiere de una aceptación posterior de parte del beneficiado. Con todo, la aplicación de estos acuerdos de extensión ha generado una serie de dificultades interpretativas en cuanto al propósito de esta figura, la naturaleza jurídica de la misma, las formalidades que deben cumplirse, así como los supuestos de aplicación unilateral de beneficios por parte del empleador.

Palabras clave. instrumento colectivo, extensión de beneficios, sindicato

Abstract. The power to extend the benefits of a collective instrument to non-unionized workers is a distinctive feature of Chilean labor legislation. Although the Labor Code does not confer *erga omnes* effect upon collective agreements, it nonetheless allows the contracting parties to agree that the employer may apply, in whole or in part, the provisions of the instrument to workers who did not participate in the respective negotiation process. Following the reform introduced by Law No. 20,940, of 2016, such an extension agreement constitutes an essential clause of the collective instrument and requires subsequent acceptance by the beneficiary. Nevertheless, the application of these extension agreements has given rise to a series of interpretative difficulties regarding the

* Licenciado en Derecho por la Pontificia Universidad Católica de Chile, y Doctor en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid, Profesor de Derecho del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica de Chile y de la Universidad Alberto Hurtado.

purpose of the mechanism, its legal nature, the formalities that must be fulfilled, as well as the circumstances under which the employer may unilaterally apply benefits.

Keywords. collective instrument, extension of benefits, trade union

1. Introducción

Una de las particularidades que presenta la negociación colectiva existente en el derecho chileno, es la obligación que tienen sindicato y empleador en orden a determinar, si este último, se encuentra o no facultado para extender los beneficios del instrumento colectivo a trabajadores no sindicalizados. En efecto, el inciso segundo del artículo 322 del Código del Trabajo (CT) indica que las “partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical”. La relevancia de esta norma resulta evidente si se considera que, el acuerdo de los contratantes obliga a determinar con precisión a quienes afecta el instrumento colectivo, de forma tal que un trabajador que no participa en la negociación debe entenderse excluido de sus alcances.

La figura de la extensión de beneficios no existía como tal dentro de la normativa del Código de 1931. En virtud del artículo 20 y 124 de dicho texto, el contrato colectivo se aplicaba no solo a los trabajadores afiliados al sindicato al momento de suscribirse el acuerdo colectivo, sino que, también, a aquellos que con posterioridad a su celebración entraban a formar parte de la organización sindical. Asimismo, en el caso de los sindicatos industriales, se producía una eficacia personal extendida ya que se consideraba afiliados a este tipo de organizaciones a la totalidad de los obreros de la empresa (Rojas Miño, 2024, p. 256); es decir, se tutelaban los intereses de todos los integrantes de la colectividad profesional pues se partía de la base que la negociación colectiva no se refería a una pura cuestión de alcances privados individuales (Macchiavello Contreras, 1989, p. 164).

En rigor, fue la Ley 16.625, de 1967, sobre Sindicación Campesina, la que primero se hizo cargo de la extensión de beneficios al establecer en su artículo 22 que las “convenciones colectivas celebradas por las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores agrícolas o individuales que tengan tal carácter, podrán hacerse extensivas total o parcialmente, por decreto supremo, a todos los trabajadores y empresas agrícolas, en determinadas regiones o zonas ecológicas o en todo el país”. Se trató de una innovación significativa ya que la práctica laboral dejaba al descubierto que la circunstancia de que el instrumento colectivo solo afectara a los trabajadores involucrados en la negociación provocaba elementos de competencia desleal y una eventual discriminación. Dentro de ese contexto, la cláusula de extensión perseguía “uniformar en todo el país o en una determinada zona de él, los niveles de remuneraciones y las condiciones de vida para una común actividad productora, en este caso, la agricultura” (Biblioteca del Congreso

Nacional de Chile, 1965-1966, p. 10). Con todo, la decisión de extender los beneficios a todos los trabajadores y empresas agrícolas, en regiones o zonas ecológicas o en todo el territorio, dependía de un decreto supremo que evaluaba razones fundadas y el nivel de representatividad de las organizaciones sindicales¹.

El plan laboral del régimen militar reconoció de manera oblicua estas facultades de extensión. En efecto, el artículo 15 transitorio del DL 2.758 (de 1979) señaló que “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 hiciera extensivos todos o algunos de los beneficios acordados” en el contrato colectivo, debían cotizar por única vez al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, una suma equivalente al monto de la cuota ordinaria sindical de dos meses. El aporte del beneficiado era bastante acotado y de alguna manera desincentivaba la participación del trabajador no afiliado en un proceso formal de negociación colectiva.

Fundada en una concepción civilista privatista (Walker Errázuriz, 1989, p. 425), la norma antedicha fue recogida también por el artículo 10 transitorio del Código del Trabajo de 1987, aun cuando se aplicaba la extensión en aquellas empresas que no hubiesen negociado durante la vigencia del DL 2.758. No obstante, y hasta antes de la restauración democrática de 1990, resultaba evidente que esta figura despertaba desconfianza entre los actores sociales ya que debilitaba el poder negociador de los sindicatos (sobre todo si el aporte del trabajador beneficiado se reducía a “cotizar, por una sola vez, al sindicato que obtuviere los beneficios, una suma equivalente al monto de la cuota ordinaria de dos meses”) y se prestaba para prácticas irregulares de extensión.

Lo anterior llevó a que se produjera un cambio relevante a partir de la Ley 19.069 (de 1991). El legislador de aquella época reglamentó de forma más minuciosa la facultad de extender beneficios de una negociación colectiva a trabajadores que no habían participado en la misma. A estos efectos, se incorporó como una facultad casi omnimoda y unilateral del empleador (Fuentes Manríquez, 2003, p. 323), ya que se partía de la base que solo el titular de la empresa estaba en condiciones de decidir respecto de los costos que suponía una extensión más generalizada del instrumento colectivo (Cuevas Suárez, 2021, p. 116)². Con todo, en la práctica también supuso un mecanismo de financiamiento gremial toda vez

¹ El artículo 3° de ese texto indicaba que el “Ministerio del Trabajo y Previsión Social podrá, por decreto supremo, de oficio o a petición de parte, extender la aplicación de actas de avenimiento, fallos arbitrales, convenio o contratos colectivos o resoluciones de comisiones tripartitas, que comprendan a grupos mayoritarios de trabajadores de una misma rama de actividad económica, sea a nivel departamental, provincial, regional o nacional, a grupos de trabajadores no contemplados en aquéllos”.

² La regla de extensión implicaba, además, que los trabajadores que ingresaban a la empresa donde hubiere contrato colectivo vigente no podían presentar un proyecto de contrato en caso de que el empleador les hubiese extendido, en su totalidad, las estipulaciones del instrumento colectivo respectivo (art. 98 de la Ley 19.069).

que el sindicato que obtuvo los beneficios podía acceder como contrapartida al 75% de la cuota sindical por parte del trabajador no sindicalizado (Echeverría Stagno, 1992, p. 100).

De esta manera, el artículo 122 de la mencionada Ley 19.069 dispuso que los trabajadores a quienes el empleador les hiciera extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, y que ocupasen los mismos cargos o desempeñasen similares funciones, debían aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cuota mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato, a contar de la fecha en que este se les aplique. Esta manera de regular la extensión de beneficios dejaba al descubierto una atribución amplia del empleador, quien podía determinar a qué trabajadores se les efectuaba la extensión y cuál o cuáles estipulaciones decidía propagar. Tan amplia era esta facultad del empleador que, el pago del 75% de la cuota sindical quedó restringido solo cuando la extensión se refería a trabajadores que ocuparan cargos o desempeñaran funciones similares; es decir, cuando el beneficiado estuviese en posesión de cargos iguales o parecidos, o ejerciera funciones semejantes o análogas (como si se tratara de una verdadera categoría profesional). Y este criterio del legislador se mantuvo en los textos laborales posteriores y solo vino a modificarse con la dictación de la Ley 20.940 (de 2016)³.

Dentro de la regulación de esta figura, el cambio de mayor sustantividad se produjo precisamente en la reforma de 2016. A partir de ese texto legal, la extensión de beneficios dejó de ser una facultad amplia del empleador; y solo podía utilizarse por este, en caso de que las partes de un instrumento colectivo así lo hubiesen acordado. De hecho, la decisión a la cual se hubiere arribado pasó a constituirse en una cláusula esencial del contrato colectivo, requiriendo, además, de consentimiento por parte del trabajador beneficiado. Si bien se dejó de lado la alternativa consistente en una aplicación automática de los

³ Habiéndose incorporado en el Código del Trabajo de 1994, el antiguo artículo 346 –que contenía la figura de extensión de beneficios– sufrió una alteración específica pero no decisiva. En efecto, la Ley 19.759 (de 2001) modificó la redacción del mencionado artículo incorporando dos incisos que aseguraban el pago efectivo de la cuota sindical por parte de los trabajadores no sindicalizados. De esta manera, a partir del Código de 2002, el artículo 346 quedó redactado del siguiente modo: “Artículo 346.- Los trabajadores a quienes el empleador les hiciera extensivos 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 (inciso primero). 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 (inciso segundo). El trabajador que se desafilie de la organización sindical, estará obligado a cotizar en favor de ésta el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo (inciso tercero). 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 (inciso cuarto)”.

beneficios por el solo hecho de ingresar al sindicato⁴, de todas formas, el legislador optó por una fórmula que permitiera la autorregulación de las negociaciones llevadas a cabo por la organización sindical con su empleador, provocando de paso un repliegue de la intervención legislativa y un paralelismo de los beneficios de una negociación colectiva⁵.

Con todo, la actual norma del artículo 322 del Código del Trabajo (que refleja la reforma introducida por la Ley 20.940) genera una serie de interrogantes y dificultades interpretativas que ha obligado a que, tanto la doctrina como la jurisprudencia, se hagan cargo de esta figura especificando los alcances de esta. A pesar de lo anterior, persisten en la configuración de la extensión de beneficios varias zonas imprecisas o ambiguas que exigen un análisis detenido de ellas.

2. Contenido de la extensión de beneficios

2.1. Propósito del artículo 322 del Código del Trabajo

La estructura del Código del Trabajo permite diseñar la extensión de beneficios como un acuerdo bilateral entre una organización sindical y el empleador. De esta manera, se consigue un mayor equilibrio entre las partes, evitando un uso ilimitado o discriminatorio de la extensión por parte de este último. Más aun, es un reflejo de la soberanía que adquieren los contratantes para organizar sus propios intereses dejando de lado una regulación exclusivamente legislativa de esta materia.

Como se ha dicho, en la normativa anterior a la Ley 20.940 (de 2016), el empleador tenía una facultad —sin mayores contrapesos— para decidir los alcances de la propagación, así como los destinatarios de los beneficios contenidos en un instrumento colectivo. Esta facultad dilatada se restringió con la reforma laboral de 2016, exigiéndose un acuerdo previo entre las partes que negociaban colectivamente. El empleador, no obstante, igual conservó algunos ribetes relevantes de discrecionalidad toda vez que, obtenido el acuerdo con el sindicato, puede decidir unilateralmente con qué trabajadores va a pactar la extensión y cuál será la magnitud de la misma (total o parcial) (Rossel Zúñiga, 2016, p. 218). Todo ello, por cierto, bajo exigencias de no discriminación. De esta manera, si bien es cierto que el Código no obsta forzosamente por una eficacia limitada, tampoco exige *a priori* una eficacia general o *erga omnes* a través de la extensión.

⁴ STCo, 9/05/2016, rol 3016-2016 (3026 CPT Acumulados). A este respecto, la sentencia del Tribunal Constitucional consideró que la eficacia personal extendida (por afiliación posterior a la negociación colectiva) afectaba determinados derechos constitucionales como la libertad de contratación (art. 19 n.º 16) y el libre desarrollo de la actividad económica (art. 19 n.º 21). Con todo, igualmente el artículo 371 del Código mantuvo un supuesto de eficacia personal extendida para el caso de la negociación colectiva de los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria ya que, en esas hipótesis, las estipulaciones de los convenios colectivos se tendrán como parte integrante de los contratos individuales de los trabajadores afiliados a la organización sindical que los hubiere negociado, “incluidos aquellos que se afilien con posterioridad”.

⁵ Véase, por todas, sentencia CAS, 20/02/2019, rol 654-2018.

La normativa reguladora de la extensión de beneficios ha perseguido, tradicionalmente, tres objetivos. El primero de ellos busca fortalecer la actividad del sindicato en el proceso de negociación colectiva⁶. La acción llevada adelante por la organización sindical durante este tipo de procesos podría quedar vacía de contenido si, al mismo tiempo, no se limitara la posibilidad del empleador en orden a extender beneficios más allá de los trabajadores afiliados. Si bien es cierto que, en el actual diseño normativo, el sindicato no tiene el monopolio de la negociación colectiva, resultaría un contrasentido que una determinada organización asumiera el desgaste de buscar mejoras para sus socios y adherentes permitiendo, simultáneamente, la aplicación amplia y sin restricciones de los beneficios a cualquier trabajador de la empresa.

Un segundo objetivo que persigue la norma del artículo 322 del Código consiste en permitir que, a través del acuerdo con el empleador, el sindicato pueda obtener mejoras y provechos económicos a cambio de conceder la extensión (Halpern Montecino, 1992, p. 67). Desde esta perspectiva, el mejoramiento de la situación financiera trae como consecuencia mayor autonomía e independencia (Henríquez Riquelme y Romanik Foncea, 2013, p. 9). Tan evidente es lo anterior que, el artículo 254 CT parte de la base que el patrimonio del sindicato estará compuesto, entre otros aspectos, “por la cuota sindical ordinaria de los no afiliados que hayan aceptado que se les aplique la extensión de beneficios”. Ello, desde luego, fortalece la posición negociadora del sindicato y restringe el poder del empleador (CAS, 28/02/2019, rol N° 1522-2018)⁷.

Por último, un tercer objetivo subyacente en la extensión de beneficios se refleja en la posibilidad de uniformar al interior de la empresa los niveles de remuneración y las condiciones laborales, evitando de esta manera la competencia desleal y la diferenciación injustificada entre trabajadores. Este propósito igualador permite fortalecer el poder de gestión del empleador, evitando desconfianzas en aquel grupo de trabajadores que ha optado por no sindicalizarse.

Con todo, no cabe duda de que la legislación actual desatiende las tesis de una negociación colectiva *erga omnes*⁸. Prueba de ello se encuentra en el artículo 321 CT que, establece como mención mínima del instrumento colectivo la determinación precisa de las partes a quienes afecte. Asimismo, el Código abandona la idea de que, por mandato legal o decisión administrativa, se puedan extender los beneficios de la negociación al personal no sindicalizados (Monteblanco Vincés, 2016, p. 261). Esta opción legislativa deja de lado el protagonismo que la Ley 19.069 (de 1991) le otorgaba al sindicato más representativo, en el sentido que lo acordado por la organización sindical se aplicaba a todos los trabajadores no sindicalizados. Por el contrario, el actual modelo de extensión se centra en la realidad particular de una entidad sindical que ha celebrado un concreto

⁶ Por todos, Henríquez Riquelme y Romanik Foncea (2013, p. 9).

⁷ En igual sentido, Fuentes Manríquez (2003, p. 326).

⁸ Por todos, Lizama Portal y Riquelme González (2021, p. 216).

y específico instrumento colectivo, sin especificar lo que sucede con la coincidencia de beneficios obtenidos por otro sindicato de la misma empresa.

2.2. Naturaleza jurídica de la extensión de beneficios

La regulación que plantea el artículo 322 del Código del Trabajo permite concluir que la extensión de beneficios se estructura, al menos en parte, como un acto jurídico nominado y típico. Si bien el término *extensión de beneficios* no se encuentra expresamente recogida en el mencionado precepto, existen otras normas del Código que claramente la identifican. Así ocurre, por ejemplo, cuando el legislador regula el patrimonio sindical (art. 256 CT), cuando se hace cargo del piso de la negociación colectiva (art. 336 CT), cuando permite negociar los acuerdos de extensión (art. 306, inc. 3º, CT), o bien cuando especifica las menciones del instrumento colectivo (art. 321 CT). En todos estos casos, el legislador recurre a esta nomenclatura. Por tanto, resulta evidente que el Código ha reconocido expresamente esta figura y la ha estructurado en sus caracteres más esenciales. No solo eso, también le ha otorgado el carácter de cláusula esencial del contrato colectivo, razón por la cual las partes no pueden obviar este debate y se encuentran obligadas a tomar postura favorable o adversa sobre la factibilidad de la extensión⁹.

Teniendo presente lo anterior, cabe reconocer que la extensión de beneficios constituye, en principio, y sobre todo después de la reforma introducida por la Ley 20.940, una matización a la regla general sobre efecto relativo de los contratos. Lo normal es que los contratos adquieran fuerza obligatoria entre las partes que concurren a su celebración (*eficacia personal*); pero en este caso, la fuerza expansiva del instrumento colectivo puede terminar aplicándose a trabajadores que no participaron de la negociación colectiva y que, sin embargo, pueden acceder a los beneficios acordados entre empleador y sindicato. Esta realidad se ve aminorada, en parte, por la circunstancia de que el trabajador favorecido celebra un acuerdo puntual con su empleador en orden a recibir los beneficios; pero en dicho acuerdo posterior no participa el sindicato quien, además, no tiene la facultad de imponer la extensión a un determinado trabajador. Al obrar de esta manera, la ley chilena permite el denominado efecto extensivo del instrumento colectivo (Gamonal Contreras, 1998, p. 77), estructurándolo como una singularidad que resiente efecto relativo de los contratos (Henríquez Riquelme y Romanik Fonca, 2013, p. 27); pero se salvaguarda, aunque sea parcialmente, la regla de la eficacia personal al exigir la celebración de un acto jurídico de aceptación en el que participa el trabajador no sindicalizado.

A mayor abundamiento, el Código se encarga de ordenar los aspectos esenciales exigiendo, además, el consentimiento del trabajador favorecido. Ello deja al descubierto que el legislador ha regulado la denominación de este tipo de figuras ("*acuerdo de*

⁹ De conformidad con el numeral cuarto del artículo 321 del Código, todo instrumento colectivo deberá contener, a lo menos, el "acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de no haberse alcanzado dicho acuerdo".

extensión”), le ha dado individualidad propia, ha establecido sus efectos y características, y le ha otorgado un carácter de solemnidad. Por ello, difícilmente podría sostenerse que sindicato y empleador tienen absoluta libertad para fijar las modalidades de la extensión de beneficios toda vez que deben sujetarse a las reglas básicas que señala el artículo 322 CT.

Por otra parte, la particularidad de la extensión de beneficios deja al descubierto un aspecto esencial de su naturaleza: propagar una cláusula que genere un beneficio efectivo, pero no necesariamente el contrato colectivo en su totalidad (Monteblanco Vines, 2016, p. 263). Si bien el inciso segundo del artículo 322 CT indica que las “partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones”, la misma norma circunscribe posteriormente los límites de la extensión a la figura propia de beneficios. No hay que olvidar que, dentro de un instrumento colectivo existen cláusulas de distinta naturaleza (Gamonal Contreras, 2020, p. 335), y no todas ellas resultan necesariamente beneficiosas para el trabajador no sindicalizado. Dentro de estas últimas, podrían identificarse las cláusulas referidas a deberes de confidencialidad, al pago de permisos sindicales o a mecanismos de resolución de conflictos, o bien las cláusulas sobre comisiones de seguimiento del instrumento, que conceptualmente pueden apartarse de la lógica de simples beneficios.

El problema surge al momento de resolver si el instrumento colectivo cumple una función meramente mejorativa (*in melius*) (Carinci, 2013, p. 265) o, por el contrario, también puede imponer sacrificios o límites a los beneficios que individualmente ha obtenido el trabajador (en el entendido que dichos beneficios son superiores a las disposiciones legales de derecho necesario) (Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, 1991, p. 39). Una primera tesis plantea la posibilidad de que el instrumento colectivo se encuentre en una posición de preeminencia sobre la voluntad individual del trabajador, pudiendo incluso rebajar beneficios que individualmente se han acordado con el empleador y que se encuentran por encima del mínimo legal. Ello reforzaría la figura de la negociación colectiva como un instrumento idóneo de regulación de las condiciones contractuales, reduciendo de paso el ámbito de la autonomía individual¹⁰. Otro camino interpretativo sitúa al instrumento colectivo como un mecanismo exclusivo de mejora de las condiciones laborales, asignándole un papel meramente adquisitivo de derechos superiores a los que ya se han conseguido individualmente¹¹. Esta segunda alternativa implica un reforzamiento de la autonomía individual, reduciendo el espacio de influencia de la negociación colectiva,

¹⁰ Ese es el criterio que sigue el considerando 5º de la sentencia de la CAS, 16/08/2013, rol 309-2013.

¹¹ Sobre el particular, véase sentencia de la CAS, 4/11/2013, rol 548-2013: “Quinto: Que no obstante lo dispuesto en el artículo 348 del Código del Trabajo, esta Corte entiende que en la interpretación de la referida cláusula contractual, el trabajador no pudo verse perjudicado al punto de ver disminuida su remuneración mensual. Ello, a juicio de estos sentenciadores, vulnera lo dispuesto en el artículo 5º, inciso final, del Código del Trabajo y artículo 1563 del Código Civil al interpretar, en forma errónea, no solo la cláusula (...) del contrato colectivo, sino también al desconocer la naturaleza y esencia de los instrumentos colectivos”.

y configurando a esta última como un mecanismo de normas mínimas en relación con el contrato individual.

El Código del Trabajo no es especialmente claro en esta materia. El inciso segundo del artículo 311 CT se limita a señalar que las “estipulaciones de los instrumentos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos”. No obstante, todo indica que en principio nuestro ordenamiento opta por la denominada *teoría de la incorporación provisoria*; es decir, las cláusulas del instrumento colectivo se incorporan en el acuerdo individual solo mientras se encuentre vigente aquel instrumento, y solo para efectos de mejorar la posición contractual del trabajador¹².

A pesar de lo anterior, no cabe duda de que el artículo 311 CT utiliza una redacción que no especifica si la modificación puede lesionar, afectar o desconectar derechos adquiridos por el trabajador en la negociación directa que ha tenido con el empleador. De allí que, un análisis detenido de esta materia debiera llevar a la conclusión que lo que se encuentra en juego en este caso dice relación con la condición más beneficiosa. Y esta última figura, aun cuando no tiene reconocimiento legal expreso, permite sostener que el mejor beneficio que consta en el contrato individual solo puede ser modificado por decisión individual del trabajador ya que el instrumento colectivo no puede disponer de derechos personalísimos. Lo expuesto tiene una consecuencia adicional, en el sentido que la aceptación formal del beneficiado no puede referirse a una mera cláusula de reenvío consistente en una simple remisión del contrato individual al instrumento colectivo; por el contrario, requiere una especificación de los beneficios que se propagan¹³.

Por último, cabe indicar que, a nuestro juicio, y a pesar de las aparentes semejanzas, la extensión de beneficios no puede ser asimilada a la figura civil de una estipulación a favor de terceros. Como se sabe, el artículo 1449 CC dispone que, cualquiera puede estipular a favor de una tercera persona, aunque no tenga derecho para representarlo; “pero solo esta tercera persona podrá demandar lo estipulado; y mientras no intervenga su aceptación expresa o tácita, es revocable el contrato por la sola voluntad de las partes que concurren a él”.

En rigor, la estipulación en favor de un tercero se coloca en la hipótesis de que el beneficiado puede exigir el cumplimiento de lo pactado (Ennecerus et al., 1947, p. 170); no obstante, el artículo 322 CT construye una figura que —al menos inicialmente— solo vincula al empleador con el sindicato, sin que el trabajador (innominado en la cláusula de extensión) pueda exigir un derecho de eficacia inmediata. Más aun, aquí no existe derecho automático, ni menos condicional ni de expectativa, para el trabajador sin afiliación sindical, ya que se requiere preliminarmente de un acuerdo formal con el empleador. Dicho de otra manera, en este caso no basta con la mera aceptación del trabajador; por el contrario, se

¹² Véase la tesis de la recepción provisoria del convenio colectivo en Despax (1989, pp. 106 y ss.).

¹³ Sobre remisión o reenvío de un instrumento colectivo, y otras figuras afines, véase Olarte Encabo (2007, p. 841).

requiere de una regla de perfección previa consistente en el ofrecimiento que el empleador hace al beneficiado que no se encuentra sindicalizado. Incluso, nada impide la revocación de la cláusula que sindicato y empleador han pactado, en el sentido que decidan de común acuerdo —antes que se produzca una aceptación por parte de algún trabajador no afiliado— modificar los términos de la extensión impidiendo que los trabajadores sin afiliación sindical puedan acceder a los beneficios del instrumento colectivo.

Por lo demás, la estipulación en favor de terceros que reglamenta el artículo 1449 CC se enfoca fundamentalmente en obligaciones de carácter patrimonial. Y en un instrumento colectivo pueden existir beneficios que no son esencialmente patrimoniales, y que igualmente sean objeto de extensión. Por ello, y siguiendo este orden argumental, la figura civil sería insuficiente para explicar la regla del artículo 322 CT.

2.3. La figura habilitante de la extensión: el instrumento colectivo

El artículo 322 CT parte de la hipótesis que las partes de un instrumento colectivo podrán aplicar las estipulaciones de este, a otros trabajadores no sindicalizados. La expresión *instrumento colectivo* es amplia y genérica, y debajo de ella subyacen tres figuras: el *contrato colectivo*, el *convenio colectivo*, y el *fallo arbitral*. Ya sea un contrato, un convenio o un fallo arbitral, en todos estos casos la contraparte del empleador es una organización sindical.

Similar conclusión podría atribuirse al *acuerdo del grupo negociador*. De hecho, el artículo 324 del Código del Trabajo, al referirse a la “duración y vigencia de los instrumentos colectivos”, señala que los “contratos colectivos, los acuerdos de grupo negociador y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a tres”¹⁴. De esta manera, la norma legal antes citada parte de la base que el *acuerdo del grupo negociador*, también, constituye un subtipo de instrumento colectivo, aun cuando este acuerdo no es celebrado por una organización sindical.

Dentro de este esquema, una primera inferencia podría llevar a sostener que la figura jurídica que habilita la extensión no es exclusivamente el contrato colectivo; y que, también, podría existir extensión de beneficios para los demás subtipos de instrumentos colectivos. Con todo, la conclusión no puede ser tan amplia toda vez que el mismo artículo 322 CT señala —como una consecuencia de la extensión— el pago de todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical. Dicha organización tiene permanencia en el tiempo; por el contrario, el grupo de negociador se agota en el proceso de negociación y no subsiste más allá de ella. En consecuencia, solo puede haber extensión de beneficios cuando el instrumento colectivo ha sido celebrado por una entidad sindical ya que el

¹⁴ La mención al acuerdo de un grupo negociador, también, se utiliza en el artículo 11 CT (cuando exige de consignar por escrito los reajustes de remuneraciones contemplados, entre otros, en este tipo de acuerdo), en el artículo 43 CT (cuando se indica que los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en acuerdos de grupo negociador), o en el artículo 82 CT (que impide que las remuneraciones de los aprendices se puedan regular a través de acuerdos de grupo negociador).

objetivo de la extensión de beneficios es contribuir al financiamiento del sindicato como organización (Fuentes Manríquez, 2003, p. 329).

Por el contrario, no puede existir extensión de beneficios a partir de los acuerdos del grupo negociador. Más allá de la discusión sobre la factibilidad de que estos grupos puedan negociar colectivamente (al carecerse de una reglamentación específica), lo cierto es que se trata de agrupaciones que se reúnen para el solo efecto de llegar a determinadas avenencias con su empleador y por cierto no existe un sistema de financiamiento en base a cuotas sindicales¹⁵. Por tanto, no sería factible cumplir con la hipótesis del artículo 322 CT por la sencilla razón de que, en la especie, los grupos negociadores carecen de un sistema de pago fundado en cuotas sindicales. Lo anterior no impide, en todo caso, que el empleador pueda llegar a acuerdos individuales con cada trabajador que sean coincidentes con específicos beneficios alcanzados con un grupo negociador (siempre y cuando esos mismos beneficios no hayan sido obtenidos por una organización sindical de la misma empresa).

En lo que respecta al fallo arbitral, solo podrá haber extensión en la medida que la proposición de las partes contenga una cláusula de extensión. En efecto, el artículo 390 CT dispone que el árbitro perentoriamente deberá optar en favor de las propuestas formuladas por alguna de las partes. Debe tratarse, desde luego, de propuestas formales presentadas ante el juez árbitro en la audiencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 388 CT. Si en esa propuesta formal no se contiene cláusula favorable a la extensión de beneficios, el árbitro no puede crear de oficio esa alternativa ya que ello escapa a su competencia. Por tanto, si alguna de las partes está interesada en la extensión resulta esencial que incorpore esa alternativa en su respectiva propuesta. Lo anterior no impide, en todo caso, que las partes arriben a un acuerdo puntual sobre esta materia antes que el juez árbitro dicte el laudo.

2.4. La magnitud de la extensión

La antigua normativa del Código del Trabajo partía de la base que la extensión debía suponer un incremento real y efectivo de las remuneraciones y condiciones de trabajo del favorecido. Por el contrario, si la extensión era más bien irrelevante o no suponía un aumento verdadero, entonces el descuento de la cuota sindical resultaba improcedente. Para arribar a esta conclusión, se partía de la base que los beneficios debían ser de una magnitud tal que permitiese una cierta equivalencia entre el beneficio recibido y el pago de la cuota¹⁶. Por tanto, bajo este razonamiento, si el empleador extendía un solo

¹⁵ Véase, a este respecto, la tesis sostenida por el Dictamen N° 810/15, de la Dirección del Trabajo, de 19 de mayo de 2022.

¹⁶ Entre otros, Henríquez Riquelme y Romanik Fonca (2013, p. 39); Gamonal Contreras (1998, p. 84); y Rossel Zúñiga (2016, p. 233). En el plano de la jurisprudencia administrativa, véase por todos Dictamen 2214/153, de la Dirección del Trabajo, de 18 de mayo de 1998.

beneficio, sin mayor relevancia, ese acto no debía considerarse como un supuesto de extensión de beneficios¹⁷.

Este criterio parece haberse modificado con la dictación de la Ley 20.940. Con todo, lo que no podría ocurrir es que la extensión suponga un perjuicio para el trabajador beneficiado (Fuentes Manríquez, 2003, p. 326). Aun cuando tal exigencia no se encuentra expresamente prohibida en la norma del artículo 322 CT, parte de la jurisprudencia se ha encargado de recalcar que resultaría evidente que “tal consideración no puede entenderse como un requisito nuevo para la procedencia de la extensión de beneficios, sino un mero elemento de análisis, un factor más de interpretación jurídica, haciendo aplicación del principio protector del derecho del trabajo, el que es una de las principales herramientas hermenéuticas de la disciplina. En este caso, el sentenciador de fondo introduce este elemento únicamente para sostener que ninguna interpretación de contrato puede significar un perjuicio para los trabajadores, ya que, reiteramos, en el ámbito del derecho laboral se proscribire la interpretación in pejus” (CAL, 1/08/2022, rol 145-2022)¹⁸.

No hay que olvidar que, de conformidad con el inciso segundo del artículo 311 CT las estipulaciones de los instrumentos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos. Y dicha expresión permite concluir que la sustitución siempre tendrá que ser superior o más beneficiosa para el trabajador. Como ha dicho la misma jurisprudencia, un criterio distinto iría contra el propósito de una extensión de beneficios (CAA, 14/09/2020, rol 210-2020)¹⁹ y afectaría la regla de la condición más beneficiosa.

2.5. El acuerdo del trabajador no sindicalizado

Para concretar la extensión de beneficios, el Código exige que el trabajador no sindicalizado acepte expresamente la extensión y se obligue a pagar todo o parte de la cuota ordinaria del sindicato, en los términos que lo establezca la cláusula acordada por los contratantes del instrumento colectivo. Esta aceptación no supone, en la práctica, una negociación directa entre trabajador y empleador; más aún, se asemeja a una especie de propuesta de adhesión o contrato tipo (Cabanellas, 1989, p. 197) que el beneficiado voluntariamente puede aceptar o rechazar. A lo sumo, podrá acordar que solo se le

¹⁷ Véase, por ejemplo, sentencia de la CS, 17/10/2000. RDJ, T. XCVII, sec. 3ª (2000), p. 189, la cual resolvió que las “ventajas que el empleador hace extensivas a trabajadores no sindicalizados deben importar un aumento significativo y real de las condiciones de trabajo a objeto de acarrear la respectiva contribución de los beneficiados por ellas y que no participaron en la negociación colectiva, y no, como en la especie, en que el empleador demandado les ha extendido solo un beneficio: el de la gratificación bimensual anticipada y reajutable, el que tiene su fuente en la ley y a cuyo pago el demandado se encontraría igualmente obligado”. En igual sentido, Soto Venegas (1991, p. 103): “El requisito esencial consiste en que tal extensión (...) represente un aumento real y significativo en las remuneraciones y condiciones de trabajo”.

¹⁸ Véase también, Alonso Olea y Casas Baamonde (2009, p. 1147).

¹⁹ El criterio anterior fue refrendado por CS, 25/04/2022, rol 129.373-2020.

apliquen parcialmente determinadas cláusulas; pero en modo alguno podrá pretender intervenir el contenido de los beneficios.

Si bien el acuerdo de extensión se guía por el pacto consagrado en el instrumento colectivo, lo cierto es que, en principio, el único requisito exigible al trabajador no sindicalizado es que a la fecha de la extensión mantenga contrato de trabajo vigente con el empleador y que no se encuentre afecto a otro instrumento colectivo. Por tanto, para efectos de la extensión, la ley no establece *a priori* requisitos de antigüedad en el empleo, o el haber pertenecido a la plantilla de la empresa al momento de iniciarse la negociación colectiva, o no haber tenido afiliación sindical en el pasado, o, en fin, integrar una determinada familia de cargos (Gamonal Contreras, 2020, p. 335). Por el contrario, todo trabajador no sindicalizado puede ser beneficiado por la extensión (salvo que se encuentre afecto a otro instrumento colectivo).

A partir de la aceptación formal por parte del trabajador sin afiliación sindical, no resulta factible un acuerdo revocatorio posterior entre empleador y sindicato (en el sentido de dejar sin efecto la facultad de extender beneficios), toda vez que la atribución inicialmente concedida en el instrumento colectivo ya ha producido efectos con el consentimiento del beneficiado. Igualmente, desde el momento en que se produce la aquiescencia del trabajador, nace para este su derecho a devengar los beneficios, así como su obligación de pagar la cuota sindical. De este modo, la extensión deja de ser una imposición del empleador (que el trabajador no podía rechazar ni controvertir), asumiendo la bilateralidad como principio fundante del acceso a los beneficios (Cuevas Suárez, 2021, p. 122). Esta opción legislativa refleja una exigencia mínima de seriedad y no arbitrariedad (CAS, 31/03/2025, rol 9488-2022), de modo tal que una extensión sin formalizar la aceptación del trabajador supondría una hipótesis de práctica antisindical de conformidad con lo establecido en el artículo 289, letra h), del Código del Trabajo.

La exigencia de formalizar la aceptación del trabajador vino a resolver una antigua controversia sobre la naturaleza jurídica de la extensión (Echeverría Stagno, 1992, p. 100), según la cual el pago de la cuota solo era procedente cuando se verificaba una extensión unilateral del empleador. Por el contrario, si la extensión era el resultado de un acuerdo bilateral no correspondería teóricamente aplicar la regla de la extensión de beneficios. Pues bien, la regulación actual hace imposible un raciocinio de esta especie, y solo permite aplicar la extensión siempre y cuando exista acuerdo previo del sindicato, y aceptación posterior del trabajador. Lo que no podría ocurrir, por tanto, es que el trabajador no sindicalizado exigiera la extensión de los beneficios ya que dicha decisión la normativa laboral la sigue radicando en el empleador.

Con todo, la aceptación del trabajador se justifica en razón de dos elementos adicionales. El primero de ellos se vincula con el pago de la cuota sindical. Al extenderse los beneficios de un instrumento colectivo, el trabajador no sindicalizado tendrá la obligación de pagar la cuota sindical, cuestión que implica un gravamen que voluntariamente debe asumir. Pero, además, la aceptación se justifica por la naturaleza y contenido del beneficio que se

extiende. Eventualmente, el trabajador puede gozar de un mejor beneficio que aquél que se le quiere extender. Por ello, en dicha hipótesis, podría darse el absurdo que el trabajador no afiliado termine siendo perjudicado si se le extiende la totalidad o determinadas cláusulas del instrumento colectivo (más aún, si se considera que el artículo 322 CT no es enfático en señalar que la extensión no podrá significar una disminución de las condiciones de trabajo en vigencia).

En este orden, la extensión requiere un acuerdo formal de aceptación por parte del beneficiado que necesariamente deberá realizarse con posterioridad a la celebración del instrumento colectivo. En consecuencia, la aceptación no puede ser verbal ni tácita, ya que la norma legal es perentoria en exigir que el trabajador consienta inequívocamente en la extensión y además que se obligue a pagar todo o parte de la cuota sindical (en los términos que lo indica el instrumento colectivo). Esta exigencia de formalización de la aceptación permite concluir, a mayor abundamiento, que la extensión realizada por el empleador no tiene su fuente en el mero consensualismo, sino que en acuerdos escritos que se apartan de la lógica de una mera cláusula tácita (CAS, 15/11/2024, rol 4226-2023)²⁰. De esta manera, el legislador abandona la tesis de una posición pasiva por parte del trabajador, y obliga a que este manifieste formalmente su voluntad de recibir el beneficio. Con todo, y por aplicación del artículo 310 CT, el trabajador no podría unilateralmente dejar sin efecto el pacto de extensión ya que, su aceptación tiene como consecuencia el que siga afecto a esas estipulaciones durante toda su vigencia (salvo acuerdo en contrario celebrado con su empleador). Por lo demás, aceptar la retractación unilateral del trabajador (o del propio empleador) implicaría un perjuicio para la organización sindical que percibe la cuota ordinaria (Gamonal Contreras, 1998, p. 82). Por tanto, de alguna manera, el pacto celebrado entre el trabajador y el empleador se ve influido por la naturaleza del instrumento colectivo y por la norma del artículo 310 CT.

2.6. El pago de la cuota sindical

La principal carga que se deriva del acuerdo de extensión de beneficios aceptada por el trabajador no sindicalizado es que tendrá que pagar todo o parte de la cuota ordinaria del sindicato, en los términos que lo establezca la cláusula acordada por los contratantes del instrumento colectivo (Ramaciotti Fracchia, 1992, p. 89). La obligación de contribuir al financiamiento del sindicato se estructura como una típica cláusula de seguridad sindical (Gamonal Contreras, 1998, p. 79), y como una especie de contraprestación frente a la posibilidad de acceder a los beneficios que ha obtenido la organización.

El pago de la cuota constituye un derecho irrenunciable en favor del sindicato²¹, razón por la cual no podría pactarse una extensión sin pago total o parcial de la cuota sindical por parte del beneficiado. Un acuerdo en sentido contrario sería nulo (Henríquez Riquelme

²⁰ Véase también, a nivel comparado, Montoya Melgar (2008, p. 142).

²¹ Sobre la relevancia y objetivos de la cuota sindical, véase Monereo Pérez et al. (2017, p. 48).

y Romanik Foncea, 2013, p. 32). Más aún, la circunstancia de que posteriormente, y durante la vigencia del contrato colectivo, el trabajador llegue a acuerdos puntuales con su empleador en orden a incorporar los mismos beneficios en su contrato individual, no enerva la obligación de continuar con el pago de la cuota. Tampoco altera este deber el hecho de que la extensión sea parcial, o bien que los beneficios no se otorguen de manera continua, ya que en rigor la obligación de pago total o parcial de la cuota es durante la vigencia del instrumento colectivo (*principio de continuidad de la cotización*) (Fuentes Manríquez, 2003, p. 337).

El trabajador afecto por la extensión no está obligado a asumir otras obligaciones que son propias del afiliado a la entidad sindical como podrían ser, por ejemplo, la asistencia a alguna asamblea o el aporte para algún financiamiento extraordinario. No hay que olvidar que la aceptación del acuerdo por parte del trabajador no sindicalizado no supone que deba asumir la condición de socio; por el contrario, este trabajador ejerció su derecho a la libertad sindical negativa, optando precisamente por la inactividad sindical (Monteblanco Vines, 2016, p. 262).

La referencia a la cuota sindical viene establecida desde el DL 2.758 (de 1979), sin perjuicio que su aporte se ha hecho permanente en el texto legal vigente. Con todo, el planteamiento del Código actual circunscribe el tipo de contribución que debe efectuar el beneficiado: se trata de la cotización sindical ordinaria del sindicato. De esta manera, se impide que las partes fijen un tipo de cuota diversa a la que se ha fijado regularmente en los estatutos de la organización, e impide al mismo tiempo que el pago se vincule con el monto de las cuotas extraordinarias. Un criterio distinto podría traer como consecuencia un desinterés por aceptar la extensión ya que, si se exigiera el pago de aportes extraordinarios el trabajador no sindicalizado tendría que asumir un gravamen destinado a financiar ciertos ámbitos que escapan al funcionamiento regular de la organización.

El pago de la cuota sindical cumple un objetivo muy característico: que el trabajador beneficiado contribuya a sufragar los gastos del sindicato que obtuvo los beneficios colectivos. Si el trabajador beneficiado no ha participado en la negociación, ni tampoco ha asumido el riesgo o un eventual perjuicio, entonces un mínimo principio de ecuanimidad lleva a concluir que ese trabajador está obligado a contribuir al financiamiento de la organización sindical que obtuvo los beneficios (Ramaciotti Fracchia, 1992, p. 89). De este modo, la extensión parte de la base que el beneficio lo obtuvo una organización constituida como sindicato (y no un mero grupo negociador) (Rossel Zúñiga 2016, p. 217 y 233). De otra forma, no se explicaría la obligación de pago de una cuota cuyas características, periodicidad y montos solo pueden estar regulados en un estatuto sindical.

2.6.1. El monto y período de pago de la cuota

El monto de la cuota sindical, y la regularidad de su pago, resultan esenciales para establecer el grado de estabilidad del sindicato, así como de su actividad e independencia. De allí la relevancia que tiene el determinar los aportes que deben realizar los beneficiarios de la extensión, ya que en caso contrario se ve afectada una verdadera acción sindical y su

propia representatividad (Verdier, 1987, pp. 507-508). Por cierto, el monto, características y periodicidad de la cuota sindical se encuentran reguladas en el estatuto; y habrá que recurrir a este para establecer los alcances de la obligación que el beneficiado asume en esta materia.

La jurisprudencia administrativa ha estimado que el monto de la cuota será aquél que exista al momento de iniciarse la respectiva negociación colectiva, “sin que sea jurídicamente procedente considerar sus posteriores variaciones”²². Por tanto, aumentos ulteriores no podrían modificar la cantidad a la cual se encuentra obligado el no afiliado. Esta doctrina no ha sido compartida por la jurisprudencia judicial, la cual estima que en esta materia el empleador actúa como un mero agente retenedor que no estaría autorizado para descalificar o cuestionar el aumento de la cuota. Un criterio distinto, se afirma, “llevaría a una odiosa discriminación respecto de la extensión de los respectivos beneficios a los trabajadores (sindicalizados)” (CAS, 28/11/2012, rol 1359-2012; CAC, 13/08/2012, rol 167-2012)²³. Sin perjuicio de lo anterior, nada imposibilita que el acuerdo de extensión regule esta materia, indicando de manera expresa el monto de la cuota que deberá pagar el afiliado, anticipándose a eventuales variaciones en el valor de la cotización sindical. Así se desprende de la propia redacción que utiliza el inciso segundo del artículo 322, el cual delega en el acuerdo de extensión la reglamentación específica de la aceptación y del pago de la cuota ordinaria.

Por otra parte, la redacción actualmente utilizada por el artículo 322 CT evita referirse al período de pago de la cuota sindical. En la legislación previa a la Ley 20.940, el Código era perentorio en señalar que el aporte del trabajador no sindicalizado debía verificarse durante toda la vigencia del instrumento colectivo, a contar de la fecha en que este se hubiese aplicado. Por el contrario, la normativa actual solo se limita a señalar que el pago total o parcial de la cuota se rige por lo que establezca el acuerdo celebrado entre sindicato y empleador. Por tanto, ese acuerdo puede estar sujeto a reglas especiales de vigencia temporal en el pago de la cuota toda vez que la extensión, también, puede ser parcial en el tiempo, aun cuando la obligación de pago no puede sobrepasar la vigencia del instrumento colectivo. Lo anterior no implica que el trabajador no pueda involucrarse en un nuevo proceso de negociación colectiva en calidad de adherente o de socio de

²² Dictamen 1688/29, de la Dirección del Trabajo, de 07 de abril de 2015. En igual sentido, Dictamen 5423/249, de 25 de agosto de 1995, y 3479/110, de 27 de agosto de 2003.

²³ La misma lógica sostuvo la sentencia CS, 10/10/2017, rol 5001-2017, con la diferencia de que esta última sentencia se apoyaba en una razón de texto existente en el antiguo artículo 346 del Código del Trabajo, y que no se mantuvo después de la reforma introducida por la Ley 20.940 (de 2016). En efecto, la normativa existente con anterioridad al año 2016 señalaba que el monto del aporte del trabajador no sindicalizado debía reajustarse de la misma forma que las cuotas sindicales ordinarias. Y la voz “reajustar” implicaba “aumentar, disminuir o cambiar precios, salarios, puestos de trabajo, cargos de responsabilidad”. No obstante, en la actualidad, la norma del artículo 322 no utiliza esos términos.

una organización sindical; sin embargo, no podrá seguir gozando de los beneficios que se le han extendido al momento de entrar en vigencia el nuevo instrumento colectivo²⁴.

2.6.2. *La obligación de descuento por parte del empleador*

La normativa actual del Código le impone al empleador la calidad de agente retenedor de las cuotas sindicales. Ese rol emana del propio artículo 58 CT, cuestión que deja en evidencia que se trata de un descuento coactivo ordenado por el Estado (Novoa Fuenzalida, 1977, p. 169). De hecho, y de conformidad con el artículo 289, letra j), CT, constituye práctica antisindical el no descontar o no integrar a la organización sindical respectiva las cuotas o aportes sindicales que corresponda de conformidad con el acuerdo de extensión.

La obligación de descuento (*check-off*) refleja un claro deber de colaboración del empleador, el cual no puede eludir por expresa disposición legal. Tampoco puede evaluar la pertinencia de ese descuento, ni menos retardar su pago frente a la petición expresa del sindicato. No hay que olvidar que la cuota sindical forma parte del patrimonio sindical y le asegura a la entidad sindical la percepción de ingresos permanentes y periódicos (independientemente si con ello consigue la autosuficiencia económica). También le permite aprovechar la organización administrativa y contable de la empresa, evitando de paso los costos adicionales que supondría su cobro directo por parte de la colectividad sindical (De la Puebla Pinilla, 2000, p. 505).

El carácter de agente retenedor que asume el empleador deja al descubierto, además, la imposibilidad de que este soporte directamente (ya sea por decisión unilateral del empleador, o por acuerdo expreso del instrumento colectivo o del contrato de trabajo) el pago de la cuota sindical²⁵. Este tipo de descuentos constituyen una norma de derecho necesario absoluto, indisponible para las partes, de modo tal que un pacto que libere al trabajador no sindicalizado del pago de la cuota adolecería de nulidad y desbordaría los intereses que por ley les corresponde a las partes, sin que el trabajador pueda invocar la regla de la condición más beneficiosa (Martín Valverde et al., 2015, p. 671). Por lo demás, un financiamiento directo de la cuota por parte del empleador supondría una injerencia indebida que afecta la autonomía sindical y quebranta la norma del artículo 2.2 del Convenio n.º 98 de la OIT²⁶.

2.6.3. *La afiliación sindical posterior*

La extensión de beneficios que estructura el Código tiene una consecuencia adicional para el trabajador que acepta los beneficios. A su respecto, procede aplicar la norma del artículo 310 del Código en el sentido que este se registrará por el instrumento colectivo

²⁴ En esta línea, véase Dictamen 1064/22, de 23 de febrero de 2018, y 5298/122, de 06 de noviembre de 2017, de la Dirección del Trabajo.

²⁵ Véase, por todos, Dictamen 693, de la Dirección del Trabajo, de 09 de octubre de 2025.

²⁶ El referido artículo 2.2 del Convenio n.º 98 de la OIT considera como actos de injerencia sindical las medidas ejecutadas, entre otros, por el empleador y que tiendan “a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores”.

que se le ha extendido mientras se encuentre vigente, accediendo a los beneficios en él contemplados. De esta manera, la extensión, así como el consiguiente pago de la cuota sindical, se mantendrá activa durante toda la vigencia del instrumento en cuestión.

Con anterioridad a la reforma de la Ley 20.940, la jurisprudencia partía de la base que esta regla impedía que un trabajador cubierto por un instrumento colectivo pudiese participar, durante su vigencia, en un nuevo proceso negociador²⁷. Para estos efectos, se argumentaba que la regla legal que hoy se contempla en el artículo 310 CT era aplicable tanto a los trabajadores sindicalizados como a aquellos que se veían favorecidos con la extensión. Un criterio como este, según se advirtió en su momento, permitía que el instrumento colectivo extendido ocupara el espacio de la autonomía colectiva, impidiendo que un trabajador cubierto por ese instrumento pudiese, con posterioridad, participar en una negociación colectiva (Rojas Miño, 2007. P. 214).

Con todo, en la actualidad, nada impide que el trabajador favorecido se afilie a una determinada organización sindical. Tampoco imposibilita que pueda participar en aquella negociación colectiva que lleva adelante otro sindicato (ya sea en calidad de afiliado o adherente)²⁸. Pero esa afiliación o participación no elimina su deber de seguir sufragando la cuota sindical en los términos pactados. Esa obligación permanecerá durante toda la vigencia del instrumento colectivo que se le ha aplicado (salvo que exista una regla de temporalidad distinta en el pacto celebrado con el sindicato). Así fluye de la norma establecida en el artículo 323 del Código, en el sentido que, independiente del cambio de afiliación sindical o desafiliación (ya sea por acto voluntario o por sanción) (Henríquez Riquelme y Romanik Foncea, 2013, p. 36), el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por la organización sindical y que estuviere vigente (Cuevas Suárez, 2021, p. 118), debiendo pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo.

2.7. El estándar para validar el pacto de extensión: criterios objetivos, generales y no arbitrarios

La legislación anterior a la Ley 20.940 reducía la figura de la extensión, solo para el caso de trabajadores que ocuparan los mismos cargos o que desempeñaran similares funciones. De esta manera, si el empleador aplicaba los mismos beneficios a trabajadores que no encuadraban dentro de esos cargos o funciones, entonces no se producía una figura propia de extensión de beneficios. Este criterio fue abandonado por el legislador actual. En su reemplazo, se introdujo un criterio delimitador más objetivo y que, de alguna manera, mantiene la finalidad que originalmente quiso darse a esta normativa.

²⁷ Esa misma lógica siguió el artículo 98 de la Ley 19.069 (de 1991).

²⁸ En esta línea, Dictamen 1262/37, de fecha 28 de septiembre de 2023, y 693, de 09 de octubre de 2025, de la Dirección del Trabajo. En igual sentido, sentencia CAS, 30/05/2023, rol 3954-2020.

En efecto, el inciso tercero del artículo 322 CT exige, para efectos de validar el acuerdo de extensión entre sindicato y empleador, que el mismo se sustente en criterios objetivos, generales y no arbitrarios que supongan aplicar las cláusulas a trabajadores sin afiliación sindical. Estos criterios pueden considerar, entre otros, cargos o funciones, lugar de trabajo, antigüedad en la empresa, o incluso modalidad contractual, pero siempre teniendo como límite evitar distinciones meramente discriminatorias (Lizama Portal y Riquelme González, 2021, p. 217). Este referente deja al descubierto un estándar que evita la arbitrariedad en el otorgamiento de los beneficios, consiguiendo de paso una paridad de trato. Al obrar de esta manera, el artículo 322 CT abandona las exigencias de la antigua normativa legal en orden a que los beneficiados con la extensión debían ser dependientes que ocuparan los mismos cargos o similares funciones.

Si se analiza con detención, el legislador actual les impone a ambas partes determinar, en el respectivo pacto, los criterios de extensión. Dentro de este esquema, los acuerdos que se alcancen no pueden fundarse en aspectos discriminatorios, caprichosos o meramente subjetivos, o bien en simples criterios particulares o artificiosos de los representados en la negociación (Gamonal Contreras, 2020, p. 336). Por el contrario, lo que exige el Código es que la extensión no se sujete a juicios sesgados, carente de ecuanimidad y que en definitiva buscan perjudicar o favorecer indebidamente a determinados trabajadores. De esta manera, se evitan favoritismos y preferencias injustificadas, o bien motivaciones particulares contrarias a exigencias mínimas de razonabilidad. Lo anterior no impide, desde luego, que los contratantes puedan establecer criterios de descarte; tampoco imposibilita que cláusulas específicas sean aplicadas para un cierto colectivo de trabajadores en razón de sus funciones, del territorio en que se desempeñan, o del carácter especial del contrato. Pero esa decisión exige una justificación objetiva o razonable. Por ejemplo, no cumplirían el estándar exigido aquellas exclusiones basadas en alguno de los factores de discriminación que describe el inciso cuarto del artículo 2° CT, o las diferencias fundadas en la mera temporalidad del vínculo o en la condición de jubilado que tenga el trabajador beneficiado.

No obstante, estas exigencias predicables de la cláusula de extensión que se contiene en el instrumento colectivo, también resultan exigibles a la decisión del empleador. Si bien este último tiene libertad para decidir qué beneficios va a extender, así como quienes son los trabajadores a los cuales va a favorecer con ellos (Fuentes Manríquez, 2003, p. 333), lo que no podría ocurrir es que pasara por alto exigencias mínimas de no discriminación. Dicho de otra manera, nada impide que el empleador en el uso de esta herramienta pueda determinar qué tipo de beneficios se extienden y a qué personas dentro de la empresa le corresponde ese beneficio; pero una cosa distinta es pretender separar antojadizamente a los favorecidos de aquellos que no lo son en base a simples conjeturas subjetivas que impiden una extensión objetiva de los beneficios.

2.8. Supuestos de aplicación unilateral de beneficios

La regla general en materia de extensión de beneficios tiene algunas excepciones que ratifican el poder del empleador en lo que respecta a la aplicación de una serie de cuestiones relacionadas con materias esenciales de las condiciones de trabajo. Se trata de supuestos de extensión unilateral, que no requieren de la autorización de la organización sindical. Si no existieran estas excepciones, se terminarían afectando materias sensibles de la administración general de la empresa, ocasionando en algunos casos doble contabilidad remuneracional, o diverso tratamiento normativo.

Congruente con lo anterior, el inciso final del artículo 322 CT señala que “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”.

El descarte establecido en materia de extensión es muy similar al ocupado en otros preceptos del Código. Así ocurre, por ejemplo, en materia de ultraactividad (art. 325), en los casos de no presentación o presentación tardía del proyecto de contrato colectivo (art. 334 CT), y en lo que respecta a la determinación del piso de negociación (art. 336 CT). Lo que subyace en esta exclusión, es la idea que solo el empleador está en condiciones de evaluar los costos laborales que supondría una aplicación generalizada de determinadas cláusulas o materias. De otro modo, se podría afectar el poder de dirección del empleador y su capacidad de gestión (Rossel Zúñiga, 2016, p. 227).

2.8.1. Las cláusulas de reajustabilidad

Un primer aspecto que el Código permite extender, sin autorización del sindicato, es el referido a las cláusulas de reajustabilidad (siempre y cuando el reajuste de remuneraciones se haya contemplado en la respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo)²⁹. Al establecer este límite, el Código termina incorporando sutilmente, dentro del piso de la negociación, un incentivo a que el empleador incorpore en su respuesta inicial estas cláusulas de reajustabilidad. No obstante, esta aspiración no es tan amplia como podría pensarse. En efecto, por una parte, para proceder al otorgamiento de este beneficio fuera del pacto de extensión, la ley exige que la respuesta inicial del empleador al proyecto de contrato colectivo sí contemple cláusulas de reajuste. Pero por otra, este requisito no se exige para la última oferta que se propone como alternativa a la huelga. Y ello es así pues el legislador permite que las partes puedan acordar, dentro del proceso negociador, modificaciones al piso de la negociación.

Donde sí tiene consecuencias el no incorporar las cláusulas de reajustabilidad, es con respecto al derecho de reincorporación individual durante la huelga. Y así lo indica el artículo 357 CT, que parte de la base que la última oferta debe contener una serie requisitos mínimos

²⁹ Sobre los antecedentes históricos que justificaban las cláusulas de reajustabilidad, véase, Piñera (1990, p. 114).

dentro de los cuales se incorporan precisamente cláusulas de reajuste de remuneraciones. Pero, curiosamente, ese requisito no se exige para efectos de la extensión.

La exclusión de las cláusulas de reajustabilidad se asila en la creencia que solo el empleador tiene la capacidad de dimensionar los costos que ello supondría para la empresa. Además, su alcance solo se refiere a cláusulas efectivas de reajustabilidad, y no a mecanismos de valoración económica de la estipulación contractual (como podría ser el caso de aquellos beneficios que se han pactado en unidad de fomento)³⁰.

2.8.2. Los acuerdos individuales fundados en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador no sindicalizado

El empleador y el trabajador no sindicalizado pueden alcanzar acuerdos individuales sobre remuneraciones o sus incrementos, siempre y cuando ellos se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador. Es decir, no va a constituir una práctica irregular la circunstancia de alcanzar acuerdos específicos, fundados en factores objetivos, que no impliquen un otorgamiento disimulado de beneficios que se obtuvieron en una negociación colectiva.

Como es sabido, el artículo 289, letra h), del Código sanciona como práctica antisindical el hecho de otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo (sin contar con la autorización a que se refiere el artículo 322). Pero una excepción este subtipo de práctica antisindical son precisamente los acuerdos individuales fundados en criterios objetivo de capacidad, calificación, idoneidad, responsabilidad o productividad. Se trata de conceptos más bien indeterminados, sujetos a un examen judicial, pero que terminan siendo muy similares a los que se utilizan en otros preceptos del Código. Así ocurre, por ejemplo, en los casos de no discriminación salarial regulados en el artículo 62 bis.

Los parámetros objetivos que utiliza el legislador laboral permiten evaluar si el acuerdo individual encubre una discriminación sindical. En caso de que, el otorgamiento del beneficio responda a una razonabilidad fundada en aspectos propios de idoneidad y capacidad, entonces será válida la actuación del empleador. Como indica la jurisprudencia, una mejor preparación académica, un grado universitario, o una experiencia en el ejercicio del cargo debe ser considerado un factor que justifica el acuerdo individual (CAS, 10/01/2012, rol 1682-2011). A mayor abundamiento, el talento, el cuidado, la atención y el esfuerzo en el ejercicio de las labores, así como la historia en la empresa, los cargos ocupados, o la responsabilidad subyacente, pueden ser calificados eventualmente como criterios objetivos que justifiquen el actuar del empleador (CAS, 28/07/2016, rol 1228-2016).

³⁰ Ese es el criterio que ha invocado la jurisprudencia administrativa en el Dictamen 2924/56, de 28 de diciembre de 2021, de la Dirección del Trabajo.

2.8.3. Las prestaciones y beneficios históricos

La jurisprudencia ha aceptado el criterio en orden a que todos aquellos beneficios que históricamente otorgaba el empleador a la generalidad de los trabajadores de la empresa, independiente de si se encontraban o no sindicalizados, no pueden ser considerados como una extensión de beneficios. Se trata de ventajas universales (Cuevas Suárez, 2021, p. 131), cuyo origen no se encuentra en la acción particular del sindicato, y dentro de las cuales destacan diversas prestaciones en dinero o especies que el empleador tradicionalmente otorgaba al personal de la empresa (Gamonal Contreras 2020, p. 336). Por tanto, el carácter histórico del beneficio no deriva de la circunstancia de haberse incorporado en negociaciones colectivas de larga data; por el contrario, la expresión se vincula con aquellas prestaciones que el empleador venía otorgando habitualmente a los trabajadores y que no se encontraban supeditados a la actividad del sindicato a raíz de la negociación colectiva³¹.

El otorgamiento histórico de beneficios puede tener su origen en contratos o anexos formales, en la existencia de cláusula tácitas, en políticas corporativas, en manuales de remuneraciones o beneficios, o bien por actos de mera liberalidad del empleador (Lizama Portal y Riquelme González, 2021, p. 219). Lo relevante en todos estos casos es que, la inclusión de un beneficio histórico dentro de un determinado instrumento colectivo no impide que el empleador lo siga otorgando con posterioridad aun cuando no exista acuerdo sobre la extensión de beneficios.

2.9. Ultraactividad y extensión de beneficios

La ultraactividad de un instrumento colectivo es el efecto que se produce, una vez extinguido este, en orden a que sus disposiciones subsistan como integrantes de los contratos individuales³². De esta manera, las cláusulas normativas continúan en vigencia, produciéndose un efecto *ultra termine*³³. Con anterioridad a la reforma introducida por la Ley 20.940 (de 2016), existían discrepancias sobre los efectos de la extensión de beneficios una vez terminado el contrato colectivo. Alguna corriente afirmaba que los trabajadores que no negociaban colectivamente recibían las prestaciones del instrumento siempre y cuando les fuera extendido; luego, atendido que para ellos el contrato colectivo anterior se extinguía a su vencimiento, los beneficios pasaban a su contrato individual de trabajo y, a continuación, por una nueva extensión, aquellos beneficios pasaban a ser regulados nuevamente por el contrato colectivo. Por ende, el contrato colectivo empezaba a regir para estos últimos en la fecha que ocurría el acto de extensión y no en la fecha siguiente al vencimiento del instrumento colectivo anterior. Por lo mismo, siempre la fecha era posterior

³¹ Dictamen 2238/029, de 11 de mayo de 2018, y 1143, de 15 de abril de 2020.

³² Por todos, Lanata Fuenzalida, et al. (2024, p. 140). Sobre los supuestos en que debe entenderse extinguido un instrumento colectivo, véase sentencia de la CAT, 2/02/2023, rol 449-2022.

³³ Por todos, Gamonal Contreras (2020, p. 364).

a la del contrato colectivo (CAS, 20/02/2019, rol 654-2018)³⁴. Incluso, la jurisprudencia anterior a la reforma de 2016 había señalado que los trabajadores a quienes se les había hecho extensivas las cláusulas de un instrumento colectivo anterior, y que no participaron de un nuevo proceso, los beneficios extendidos con anterioridad debían entenderse incorporados en los respectivos contratos individuales de aquellos trabajadores³⁵.

La actual regulación de la extensión de beneficios nada dice sobre este aspecto, e implícitamente reenvía estas materias al pacto de extensión celebrado entre el sindicato y el empleador. No obstante, todo indica que las autorizaciones de extensión solo se encuentran referidas al período de vigencia del instrumento colectivo y dentro del marco regulador que las partes han acordado. Desde esta perspectiva, si el contrato colectivo no permitió la extensión, aun cuando la haya autorizado en negociaciones pretéritas, ello no podría ser invocado como fundamento para exigir la aplicación de las cláusulas que se contienen en un nuevo instrumento.

El problema subsiste, en todo caso, cuando el instrumento que se vence no es reemplazado por un nuevo contrato colectivo. Resulta evidente que el acuerdo celebrado entre el trabajador no sindicalizado y el empleador solo podía aplicarse en tanto estuviese vigente el instrumento colectivo, y difícilmente podría sostenerse que, en caso de extinción de dicho instrumento, las cláusulas extendidas pasan a formar parte de los contratos individuales del trabajador favorecido. La expresión *trabajadores afectados*, que utiliza el artículo 325 CT, para efectos de aplicar la ultraactividad, no se refiere a los trabajadores que pactaron la extensión sino que a aquellos que figuraban como socios o adherentes, y que fueron parte de la negociación colectiva³⁶. Pero ello supone una consecuencia adicional: si los trabajadores afectados solo son aquellos que han participado en la negociación colectiva, entonces los trabajadores a los cuales se les ha extendido un instrumento colectivo no se verían limitados por la regla del artículo 307 CT en el sentido que “ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador” (Cuevas Suárez, 2021, p. 126)³⁷.

³⁴ Véase, también, a nivel comparado, Mellado (2015, p. 40).

³⁵ Véase, por ejemplo, la sentencia CAC, 18/06/2004. RDJ, T. CII, sec. 3ª (2005), p. 357: “Sin embargo, lo que se anota, en caso alguno puede significar que los trabajadores que actuaron en calidad de adherentes o a quienes se les extendieron los beneficios del contrato suscrito con anterioridad y que no participan del nuevo proceso solo se les mantendrán los beneficios pactados en sus contratos individuales, en espera de que su empleador decida hacer uso de la facultad contenida en el artículo 346 del Código Laboral, es decir, les extienda nuevamente los beneficios contenidos en el instrumento colectivo. (...). No puede quedar entregado al arbitrio o decisión unilateral del empleador la época en que quiera hacer extensivo el beneficio a algún trabajador que con anterioridad gozaba de un beneficio idéntico al contemplado en el nuevo instrumento”.

³⁶ Esta es la tesis que, por lo demás, ha mantenido la jurisprudencia administrativa en el Dictamen 1998, de 24 de abril de 2018, y 1219, de 12 de abril de 2021.

³⁷ Véase, también, Dictamen 693, de la Dirección del Trabajo, de 09 de octubre de 2025.

2.10. Renovación del piso de negociación e imposibilidad de extensión

De conformidad con lo estipulado en el artículo 342 CT, durante todo el proceso negociador, e incluso durante la huelga, la comisión negociadora sindical puede imponerle al empleador la suscripción de un nuevo contrato colectivo, por el plazo de dieciocho meses, sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación. Se trata de un derecho exclusivo del sindicato, y que al empleador solo le cabe aceptar. La facultad de imponer un contrato colectivo forzoso se puede ejercer en cualquier momento de la negociación (salvo la excepción referida al plazo que se establecida en el inciso primero del artículo 352 CT). Incluso, este derecho se puede ejercer durante la huelga.

La particularidad de esta renovación del contrato colectivo es que debe realizarse conforme al piso de negociación descrito en el artículo 336 del Código del Trabajo. Dicho piso, por expresa disposición legal, no incorpora el acuerdo de extensión de beneficios (CAC, 4/01/2023, rol 777-2022). De esta manera, el nuevo contrato colectivo que ha impuesto la comisión negociadora sindical resultará aplicable a todos los trabajadores que se encuentran involucrados en la respectiva negociación colectiva, aun cuando no hayan formado parte de la nómina original del contrato colectivo que forzosamente se está renovando (Gamonal Contreras, 2020, p. 374); pero la facultad de extensión no podrá ser utilizada por el empleador durante ese período de dieciocho meses.

Lo que ocurre es que, al exigirse que la renovación del instrumento colectivo que se haga conforme al piso, el empleador está imposibilitado de extender beneficios de ese instrumento colectivo que se ha suscrito por decisión del sindicato. Y ello es por una simple aplicación de la regla establecida en el artículo 336. En efecto, si el acuerdo de extensión está excluido del piso, y el derecho a que se refiere el artículo 342 CT exige sujetarse perentoriamente a ese piso, entonces cualquier extensión que realice el empleador, en dicha hipótesis, estaría prohibida y constituiría, en caso de hacerlo, un supuesto de práctica antisindical.

2.11. La sanción para los casos de extensión irregular de beneficios

Desde la instauración de esta figura dentro del ordenamiento laboral chileno, la extensión de beneficios se prestó para cuestionamientos debido a un eventual uso irregular de esta facultad por parte del empleador. Una aplicación indebida de beneficios podía esconder un desincentivo a la afiliación de nuevos socios y en definitiva una práctica antisindical (Rossel Zúñiga, 2016, p. 220).

Por ello, para el evento que se efectúe una extensión sin cumplir con las formalidades del artículo 322 del Código, el legislador opta por incorporar esa conducta dentro de los supuestos de conducta prohibida. A estos efectos, el artículo 289, letra i), configura como un atentado en contra de la libertad sindical la circunstancia de no descontar o no integrar a la organización sindical respectiva “la cuota o aporte convenido en un acuerdo de extensión de conformidad al artículo 322, cuando este proceda”. Pero, adicionalmente, también constituye una práctica antisindical el otorgar o convenir con trabajadores no

afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, fuera de las hipótesis lícitas de extensión (art. 289, letra h, CT).

En ambos casos, se trata de figuras omisivas en que el empleador deja de cumplir aquello que se le indica por mandato de una norma legal o contractual (Persiani, 2004, p. 167; Carinci et al., 2013, p. 198). En el primer caso, la obligación de *actuar, dar o hacer* se niega con la omisión ya que se incumple con una norma específica que impone un deber positivo de apoyo a la libertad sindical (Valdeolivas García, 1994, p. 97). Y en la segunda hipótesis, también, existe una figura genérica de omisión antisindical. Esa omisión se refleja en un *hacer*, es decir, en un actuar positivo diverso de aquél que exige la norma jurídica otorgando beneficios que no han sido autorizados en el instrumento colectivo.

3. Conclusiones

- 1) La posibilidad de que un empleador pueda extender los beneficios de un instrumento colectivo a trabajadores no sindicalizados, ha sido mirada tradicionalmente con desconfianza por los actores sociales ya que puede debilitar el poder negociador de los sindicatos, y fomentar la libertad sindical negativa. A pesar de lo anterior, el legislador optó por mantenerla, rechazando la posibilidad de establecer una eficacia *erga omnes* del contrato colectivo.
- 2) La extensión de beneficios a que se refiere el artículo 322 del Código, está rodeada de una serie de exigencias que obligan a que la misma se estructure como un acto jurídico bilateral que requiere de la aceptación del sindicato. Sin la autorización de la organización sindical, el empleador está impedido de extender beneficios de un instrumento colectivo. Con todo, este mantiene ciertos niveles de discrecional que le permiten decidir unilateralmente, y sin incurrir en discriminación, con qué trabajadores pacta la extensión y cuál será la magnitud de la misma (total o parcial). Por ello, en la práctica, con respecto al beneficiado, la extensión se asemeja a una especie de propuesta de adhesión que el trabajador sin afiliación sindical puede aceptar o rechazar.
- 3) La figura regulada en el artículo 322 CT debe ser vista como un acto jurídico nominado y típico, de carácter bilateral, que el Código ha reconocido e individualizado de forma expresa. Sus caracteres más esenciales están regulados por el legislador, el cual la ha estructurado como una cláusula esencial y solemne del instrumento colectivo. Esto permite concluir que la extensión no tiene su fuente en el mero consensualismo, sino que en acuerdos expresos que se apartan de la lógica de una mera cláusula tácita.
- 4) La extensión de beneficios no constituye una figura alternativa a la aplicación *erga omnes* del contrato colectivo. Con todo, representa una matización al efecto relativo

de los contratos, cuestión que permite hablar de un efecto extensivo del instrumento colectivo.

- 5) La extensión de beneficios es una figura que el legislador solo la permite en el caso de que la negociación colectiva haya sido celebrada por una organización sindical. Al optar por esta fórmula, el Código del Trabajo privilegia la soberanía de sindicato y empleador para organizar sus propios intereses, dejando de lado una regulación exclusivamente legislativa o administrativa de esta materia.

Acerca del artículo

Notas de conflicto de interés. El autor declara no tener ningún conflicto de interés en relación con la publicación de este artículo.

Contribución en el trabajo. El autor asumió todos los roles establecidos en Contributor Roles Taxonomy (CRediT)

Bibliografía

- Alonso Olea, M., y Casas Baamonde, M. E. (2009). *Derecho del Trabajo* (26ª ed.). Civitas. Biblioteca Del Congreso Nacional De Chile (1966). *Historia de la Ley n° 16.625*.
- Cabanellas, G. (1989). *Tratado de Derecho Laboral* (T. III, Vol. 3). Heliasta.
- Carinci, F., et al. (2013). *Derecho del Trabajo. El Derecho sindical* (6ª ed.). Comares.
- Cuevas Suárez, V. (2021). La extensión de beneficios en el modelo de relaciones laborales chileno: consideraciones para una nueva constitución. *Revista de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción*, 38, 113-137. <https://doi.org/10.21703/issn0717-0599/2021.n38-05>
- De La Puebla Pinilla, A. (2000), *Responsabilidad civil del sindicato*. La Ley.
- Despax, M. (1989). Négociations, conventions et accords collectifs. En G. H. Camerlynck, *Droit du Travail*. Dalloz.
- Echeverría Stagno, J. (1992). La extensión del contrato colectivo. *Revista Laboral Chilena* (9), 100-101.
- Enneccerus, L., et al (1947). *Tratado de Derecho Civil*, (T. II, Vol. I) (11ª revisión). Bosch.
- Fuentes Manríquez, C. (2003). Eficacia personal aplicativa de los contratos colectivos de trabajo en la legislación chilena: el efecto extensivo (pp. 321-342). Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/20629>
- Gamonal Contreras, S. (1998). El efecto extensivo de los contratos colectivos. En VV. AA. *Estudios en homenaje al profesor William Thayer A.* (pp. 77-90). Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Gamonal Contreras, S. (2020). *Derecho colectivo del trabajo*. DER.

- Halpern Montecino, C. (1992). Extensión de beneficios colectivos: La aplicación jurisprudencial del artículo 122 de la Ley N° 19.069 y su posible efecto perverso. *Revista Laboral Chilena* (10), 67-70.
- Henríquez Riquelme, H. y Romanik Foncea, K. (2013), *Una aproximación al artículo 346 del Código del Trabajo y a su aplicación*. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- Lanata Fuenzalida, G., Condeza Lanata, C. y Kopplin Lanata, C. (2024). *Derecho colectivo del trabajo*. DER.
- Lizama Portal, L. y Riquelme González, G. (2021). *Manual de Derecho Colectivo del Trabajo*. DER.
- Macchiavello Contreras, G. (1989). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Editorial Jurídica de Chile.
- Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. y García Murcia, J. (2015). *Derecho del Trabajo* (24ª ed.). Tecnos.
- Mellado, C. (2015). *La ultraactividad de los convenios colectivos: una propuesta integral*. Bomarzo.
- Monereo Pérez, J. L., Molina Navarrete, C. y Moreno Vida, M. N. (2017). *Manual de Derecho sindical* (12ª ed.). Comares.
- Monteblanco Vincés, A. (2016). La extensión de los convenios colectivos dentro de la negociación colectiva a nivel de empresa. *Revista Derecho y Sociedad* (4, 6), 259-265. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18840>
- Montoya Melgar, A. (2008). *Derecho del Trabajo* (29ª ed.). Tecnos.
- Novoa Fuenzalida, P. (1977). *Derecho de Seguridad Social*. Editorial Jurídica de Chile.
- Olarte Encabo, Sofía (2007). Acuerdos de adhesión. En F. Valdés Dal-re (Dis.), *Manual jurídico de negociación colectiva* (pp. 837-880). La Ley.
- Persiani, M. (2004). *Diritto del Lavoro*. Cedam.
- Piñera, J. (1990). *La revolución laboral en Chile*. Zig-Zag.
- Ramaciotti Fracchia, J. L. (1992). Extensión de beneficios a trabajadores que no negociaron colectivamente. *Revista Laboral Chilena*, (2), 89-91.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (1991), Principio pro operario, condición más beneficiosa y autonomía colectiva. *Relaciones Laborales* T. I (pp. 38-45).
- Rojas Miño, I. (2007). Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del Plan Laboral. *Ius et Praxis*, 13(2), 195-221.
- Rojas Miño, I. (2024). *Derecho Sindical Chileno*. Thomson Reuters.
- Rossel Zúñiga, A. (2016). La extensión de beneficios pactados en un instrumento colectivo. En P. Arellano, J. P. Severin y M. E. Feres (Dirs.), *Reforma al derecho colectivo del trabajo: examen crítico de la Ley N° 20.940* (p. 223). Thomson Reuters,
- Soto Venegas, M. (1991). Cotización sindical de trabajadores a quienes se les extienden beneficios colectivos. *Revista Laboral Chilena* (1, 2), 103-108.
- Valdeolivas García, Y. (1994). *Las conductas lesivas de la libertad sindical*. CES.
- Verdier, J. M. (1987). *Syndicats et droit sindical* (T. 5 Vol. I). Dalloz.

Walker Errázuriz, F. (1989). *Derecho del Trabajo y Relaciones del Trabajo*. Ediar-ConoSur.

Jurisprudencia citada

Jurisprudencia judicial

Corte de Apelaciones de Antofagasta, 14 de septiembre de 2020, rol 210-2020, “Rubio y otras con Clínica Regional La Portada de Antofagasta SpA.”

Corte de Apelaciones de Concepción, 18 de junio de 2004. RDJ, T. CII, sec. 3ª (2005), p. 357. “Quezada Fonseca con Instituto Forestal”.

Corte de Apelaciones de Concepción, 13 de agosto de 2012, rol 167-2012, “Sindicato de empresa de la Corporación Centro Educacional de Alta Tecnología con Corporación Centro Educacional de Alta Tecnología”.

Corte de Apelaciones de Concepción, 04 de enero de 2023, rol 777-2022, “Inspección Provincial del Trabajo de Concepción con Fundación Educacional Colegio San Pedro Nolasco Concepción”.

Corte de Apelaciones de La Serena, 01 de agosto de 2022, rol 145-2022, “Sindicato de Planta Directiva Profesional y Planta de Ejecutivos de Compañía Minera del Pacífico con Compañía Minera del Pacifico (CMP)”.

Corte de Apelaciones de Santiago, 10 de enero de 2012, rol 1682-2011, “Osses con Banco del Estado Centro de Servicios”.

Corte de Apelaciones de Santiago, 28 de noviembre de 2012, rol 1359-2012, “Sindicato Uno de Trabajadores de empresa SGS LAKEFIELD RESEA con SGS LAKEFIELD RESEARCH CHILE S.A.”

Corte de Apelaciones de Santiago, 16 de agosto de 2013, rol 309-2013, “Abarca y otro con Farmacias Cruz Verde S.A.”

Corte de Apelaciones de Santiago, 04 de noviembre de 2013, rol 548-2013, “Abarca y otro con Farmacias Cruz Verde S.A.”

Corte de Apelaciones de Santiago, 28 de julio de 2016, rol 1228-2016, “Dirección del Trabajo con Administradora de Supermercados Hiper Limitada”.

Corte de Apelaciones de Santiago, 20 de febrero de 2019, rol 654-2018, “Productos Chilenos de Acero Limitada con Sindicato de la Empresa Magotteaux Andino S.A.”

Corte de Apelaciones de Santiago, 28 de febrero de 2019, rol 1522-2018, “Transporte Aéreo S.A., con Inspección del Trabajo”.

Corte de Apelaciones de Santiago, 30 de mayo de 2023, rol 3954-2022, “Sindicato de Empresa Fundación Educacional San Antonio con Fundación Educacional San Antonio”.

Corte de Apelaciones de Santiago, 15 de noviembre de 2024, rol 4226-2023, “López con Fundación Educacional para el Desarrollo Integral de la Niñez”.

Corte de Apelaciones de Santiago, 31 de marzo de 2025, rol 9488-2022, “Medel con Sindicato de Pilotos Lan Airlines S.A.”

Corte de Apelaciones de Temuco, 02 de febrero de 2023, rol 449-2022, “Rendic Hermanos con Inspección Comunal del Trabajo de Lautaro”.

Corte Suprema, 17 de octubre de 2000. RDJ, T. XCVII, sec. 3ª (2000), p. 189. “Celfi, José y Compañía Limitada”.

Corte Suprema, 10 de octubre de 2017, rol 5001-2017, “Sindicato de Trabajadores Canal del Fútbol CDF con Servicio de Televisión Canal del Fútbol Ltda.”

Corte Suprema, 25 de abril de 2022, rol 129.373-2020, “Rubio y otras con Clínica Portada SpA.”

Tribunal Constitucional, 09 de mayo de 2016, rol 3016-2016 (3026 CPT Acumulados).

Jurisprudencia administrativa

Dictamen 5423/249, de la Dirección del Trabajo, de 25 de agosto de 1995.

Dictamen 2214/153, de la Dirección del Trabajo, de 18 de mayo de 1998.

Dictamen 3479/110, de la Dirección del Trabajo, de 27 de agosto de 2003.

Dictamen 1688/29, de la Dirección del Trabajo, de 07 de abril de 2015.

Dictamen 5298/122, de la Dirección del Trabajo, de 06 de noviembre de 2017.

Dictamen 1064/22, de la Dirección del Trabajo, de 23 de febrero de 2018.

Dictamen 1998, de la Dirección del Trabajo, de 24 de abril de 2018.

Dictamen 2238/029, de la Dirección del Trabajo, de 11 de mayo de 2018.

Dictamen 1143, de la Dirección del Trabajo, de 15 de abril de 2020.

Dictamen 1219, de la Dirección del Trabajo, de 12 de abril de 2021.

Dictamen 2924/56, de la Dirección del Trabajo, de 28 de diciembre de 2021.

Dictamen 810/15, de la Dirección del Trabajo, de 19 de mayo de 2022.

Dictamen 1262/37, de la Dirección del Trabajo, de fecha 28 de septiembre de 2023.

Dictamen 693, de la Dirección del Trabajo, de 09 de octubre de 2025.

Normativa citada

Código del Trabajo. (8 de julio de 1987). Ley 18.620. <https://bcn.cl/2fzym>

Código Civil [CC] (30 de mayo de 2000). Decreto con Fuerza de Ley n.º 1, de 30 de mayo de 2000, que “Fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Código Civil; de la Ley N°4.808, sobre registro civil, de la Ley N° 17.344, que autoriza cambio de nombres y apellidos, de la Ley N° 16.618, Ley de menores, de la Ley N° 14.908, sobre abandono de familia y pago de pensiones alimenticias, y de la Ley N° 16.271, de impuesto a las herencias, asignaciones y donaciones”. <https://bcn.cl/2eqfk>

Código del Trabajo [CT]. (16 de enero de 2003). Decreto con Fuerza de Ley n.º 1 de 31 de julio de 2002, que “Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo”. <https://bcn.cl/2erv4>

Decreto Ley 851 (11 de enero de 1975). Establece normas para el pago del feriado a los trabajadores con remuneraciones variables. <https://bcn.cl/atk5vi>

Decreto Ley 2.758 (6 de julio de 1979). Establece normas sobre negociación colectiva. <https://bcn.cl/2smb3>

Ley 16.625 (29 de abril de 1967). Sobre sindicación campesina. <https://bcn.cl/2o36z>

Ley 19.069 (30 de julio de 1991). Establece normas sobre sindicatos y negociación colectiva. <https://bcn.cl/2kb8b>

Ley 19.759 (5 de octubre de 2001). Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica. <https://bcn.cl/29f41>

Ley 20.940 (8 de septiembre de 2016). Moderniza el sistema de relaciones laborales. <https://bcn.cl/2ey9r>

Abreviaturas

CAA Corte de Apelaciones de Antofagasta

CAC Corte de Apelaciones de Concepción

CALS Corte de Apelaciones de La Serena

CAS Corte de Apelaciones de Santiago

CAT Corte de Apelaciones de Temuco

CC Código Civil

CT Código del Trabajo

TCo Tribunal Constitucional