

## ALERTA LABORAL

## ACEPTACIÓN Y RENUNCIA DE LA EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

Una de las más importantes modificaciones introducidas por la Ley N°20.940, que Reformó el Sistema de Relaciones Laborales, fue la necesidad de acordar con el Sindicato la extensión de beneficios. Esta figura consiste, de conformidad al inciso segundo del artículo 322 del Código del Trabajo, en la entrega de los beneficios contenidos en un instrumento colectivo, a trabajadores que no hubieren participado de la negociación, sean éstos sindicalizados o no sindicalizados.

Debido a su relativa novedad (antes de la Reforma el Empleador podía extender beneficios sin necesidad de acordarlo previamente con el Sindicato), esta institución ha requerido de pronunciamientos administrativos para aunar interpretaciones sobre sus alcances jurídicos, en cuanto a la necesidad de aceptación por parte del trabajador beneficiado, las obligaciones que asisten al Empleador en esta circunstancia y la posibilidad que detenta el beneficiado, una vez ha accedido a la extensión, para renunciar a ella, entre otros temas. Para responder a estas preguntas, la Dirección del Trabajo, en su Dictamen N°2224/039 de 14.9.2021, incorporó criterios que dotan de certeza jurídica a las partes.

### ● Aceptación de la extensión de beneficios

El pronunciamiento de la Dirección del Trabajo sobre este punto se enmarca en el caso concreto para el que se solicitó su respuesta, a saber, pactada la extensión, el Sindicato entrega los beneficios al trabajador por su sola afiliación, sin aceptación expresa de su parte y aún frente a su desconocimiento. Esto, a primera vista, impediría al trabajador tomar una decisión informada en lo que respecta a las condiciones del pacto y su duración, además de contravenir el inciso segundo del artículo 322 que indica que para acceder a los beneficios los trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical.

Sobre lo anterior, la Dirección determinó que la aceptación de la extensión de beneficios deberá ceñirse a las formalidades determinadas en el respectivo pacto, en el que se está obligado a acreditar que el trabajador ha otorgado su consentimiento expreso en torno a la aplicación de la extensión de beneficios y el respectivo pago de todo o parte de la cuota sindical. Este acto será unilateral (no bilateral como el pacto entre el empleador y el Sindicato que le sirve de causa), autónomo y acreditará la conformidad del trabajador.

En caso que el acuerdo no determine formalidad alguna o este no permita acreditar la circunstancia expuesta, el trabajador deberá dejar registro de su aceptación por escrito, comunicándose al empleador en el correo electrónico definido para estos efectos en el artículo 322 inciso primero del Código del Trabajo.

### ● Obligaciones del empleador en la aceptación de la extensión

Cierto es que, ni el artículo 322 del Código del Trabajo ni la doctrina del Servicio contenida en el Dictamen Ord. N°303/1 de 18.01.2017, especifican la obligación del empleador de proponer la extensión de beneficios a los trabajadores sin afiliación sindical. Sin embargo, nada obsta a las partes (Empresa y Sindicato) para que acuerden la referida obligación, la que tendría naturaleza contractual.

En ese entendido, el empleador no se encuentra legalmente exigido a ofrecer la extensión de beneficios a los trabajadores, salvo que dicha circunstancia sea establecida en el instrumento colectivo. En caso que no exista dicha obligación, el empleador que decida ofrecer la extensión de beneficios no podrá hacer distinción entre los diversos trabajadores destinatarios en atención al principio de no discriminación y a los criterios establecidos en el artículo 322 inciso 3° del Código del Trabajo. Asimismo, deberá también respetar los criterios objetivos, generales y no arbitrarios de todos los pactos de extensión vigentes en la empresa suscritos con otras organizaciones sindicales.



## ● **Renuncia a la extensión de beneficios**

Otro aspecto no regulado por la ley, que requirió el pronunciamiento del Servicio, fue la hipótesis del trabajador que, habiendo gozado de los beneficios de un instrumento colectivo por la vía de la extensión, renuncia a ella y consecuentemente deja de aportar la cuota sindical respectiva. Para ese entendido, tendrá que estarse a lo que señale el pacto de extensión del instrumento colectivo respectivo.

A falta de estipulación, resulta procedente -jurídicamente- que el trabajador pueda renunciar a la extensión, ya que a) la legislación laboral no la prohíbe y b) la aceptación o renuncia es un acto unilateral, es decir, no requiere de la aprobación del empleador.

En definitiva, para acreditar la procedencia jurídica de la renuncia a la extensión de beneficios originalmente aceptada por el trabajador, habrá que estarse a lo que señale el pacto de extensión. En caso de no estar regulada contractualmente, se tendrá por recibida y producirá el efecto de dar por terminado el otorgamiento de beneficios, así como de cesar el pago de todo o parte de la cuota sindical, según corresponda, en la medida que, de acuerdo a su carácter accesorio solemne, este se efectúe por escrito, vale decir, en los mismos términos en que el trabajador inicialmente aceptó a la propuesta de extensión de beneficios.

Dicho lo anterior, podemos reconocer las siguientes conclusiones:

- La extensión de beneficios solo produce efectos con la aceptación de esta por parte del trabajador beneficiado, constituyendo un acto unilateral y autónomo.
- Es aconsejable incorporar a los pactos de extensión los mecanismos bajos los cuales se realizará la aceptación o rechazo por parte del trabajador, así también los plazos de vigencia de la propuesta y el mecanismo de renuncia a ella.
- Las manifestaciones de voluntad del trabajador referentes a la extensión de beneficios deben ser, por regla general, por escrito al correo electrónico que designe el empleador de conformidad al inciso primero del artículo 322 del Código del Trabajo.