

Antofagasta, a nueve de febrero de dos mil veintiséis.

VISTOS:

Que en esta causa RUC 2440594613-7, RIT S-5-2024 del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama y **rol Corte 293-2025**, por sentencia definitiva de veintitrés de junio de dos mil veinticinco, en lo que aquí interesa, se acogió la demanda interpuesta por el Sindicato de Profesionales División Radomiro Tomic, en contra de Codelco Chile División Radomiro Tomic, interpretándose el contrato colectivo celebrado el 10 diciembre de 2020 entre las partes, en el sentido que el número máximo de tres Becas anuales correspondiente a Becas de Excelencia Académica establecidas en el la "clausula 12: Becas de Estudios" deberán ser adjudicadas únicamente a hijos de socios del Sindicato contratante afectos al convenio colectivo que cumplan con los requisitos, y que para hacer aplicable la cláusula de extensión de beneficios, en relación a dicha beca, respecto de trabajadores no sindicalizados a que se haga extensivo el contrato colectivo de trabajo, deberá la demandada entregar becas adicionales a las tres señaladas, en iguales términos a los pactados con el Sindicato, con un máximo de tres becas adicionales. Y que la empresa deberá otorgar al trabajador [REDACTED], la Beca Excelencia Académica correspondiente el año 2023, en las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo, en razón que su hijo [REDACTED] obtuvo el puntaje mínimo exigido para postular, y fue rankeado en el puesto cuatro del listado, ocupando en definitiva el número tres de los trabajadores sindicalizados.

En contra de esta sentencia, el abogado señor Sergio Montes Larraín, abogado, en representación de la demandada de autos, Corporación Nacional del Cobre de Chile - División Radomiro Tomic, dedujo recurso de nulidad al amparo del motivo contemplado en el artículo 477 del Código del Trabajo en relación al artículo 322 del mismo cuerpo legal.

Con fecha trece de enero recién pasado, se



verificó la vista del recurso, interviniendo por el recurso el abogado recurrente y contra el mismo el abogado señor Carlos Rojas Rojas, quien pidió el rechazo del recurso por no concurrir los vicios atribuidos, quedando la audiencia registrada en el sistema de audio y la causa en estado.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la recurrente, propone como motivo único de ineficacia del acto jurisdiccional atacado, aquella contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando en la dictación de la sentencia definitiva se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, ello en cuanto a la aplicación e interpretación del artículo 322 del citado Código.

Según expone el recurrente la correcta interpretación del contrato colectivo suscrito entre el Sindicato de profesionales y Codelco Norte, División Radomiro Tomic, implicaba que el empleador, durante el año 2023, debió distribuir los 3 cupos anuales por concepto del beneficio de Beca Excelencia Académica entre los trabajadores que formaron parte del respectivo proceso de negociación colectiva y aquellos a los que, de acuerdo a lo pactado en dicho instrumento, se les extendieron los beneficios del mismo, lo que no ocurrió en la sentencia impugnada.

A propósito de resolver adecuadamente el recurso promovido y con ello, la correcta interpretación de las normas legales y contractuales en discusión resulta imprescindible revisar la regulación de la figura de la extensión de beneficios dentro del actual sistema de relaciones laborales establecido en la legislación laboral.

SEGUNDO: Que, en este sentido, se ha de tener en consideración que el artículo 322 del Código del Trabajo, en su inciso segundo, dispone en lo pertinente: *"Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los*



trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo".

Conforme el tenor literal de la regla en concurso, cuyo sentido y claridad deviene de su simple lectura, permite concluir a priori, respecto a su configuración normativa, que sus principales elementos se integran por **a)** La fuente de la extensión de beneficios, que no es otro que el acuerdo de voluntades entre las partes que concurren dentro del procedimiento de negociación colectiva a la suscripción del instrumento colectivo pertinente; esto es, entre el empleador y la organización sindical del caso; **b)** la finalidad de la misma, que consiste en la aplicación de los beneficios pactados en el instrumento colectivo a sujetos que no concurrieron al procedimiento de negociación y que, en tal circunstancia, no son parte del contrato respectivo; **c)** el contenido del acuerdo, puede incluir o convenirse la extensión total o parcial de los beneficios pactados, todo, de conformidad a cómo lo estipulen las partes; **d)** El ámbito de aplicación de la Extensión, en este sentido, puede acordarse hacer efectiva a todo o parte de los trabajadores no sindicalizados, en cuyo caso, el inciso tercero de la disposición en revisión prevé que: *"El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical"*, procurando con ello que su aplicación no resulte discriminatoria; y, finalmente, establece como condición de procedencia de la figura que, **e)** El trabajador beneficiado debe aceptar la extensión de que es objeto; y, a su turno, **f)** Que éste se obligue a pagar todo o parte de la cuota sindical ordinaria a la organización parte del contrato colectivo, según se haya convenido al efecto



entre aquella y el empleador.

TERCERO: Que, en esta misma línea, la Dirección del Trabajo en el Ordinario 0303/0001, de 18 de enero de 2017, conceptualiza la extensión de beneficios al amparo de la regla en examen, señalando que *"En virtud de la norma precitada, se desprende que, la extensión de beneficios [...] consiste en un acuerdo efectuado por las partes de un instrumento colectivo, respecto de la aplicación de las estipulaciones convenidas en dicho instrumento, a terceros que no han participado en su celebración"*. Añadiendo que: *"[...] respecto a la naturaleza jurídica de la extensión de beneficios, esta se configura como un acto jurídico bilateral, por consiguiente, para que las estipulaciones pactadas por las partes en un instrumento colectivo se apliquen a terceros, requiere que ambas partes concurren con su voluntad asintiendo a dicha extensión"*.

En este contexto, resulta necesario recordar que la actual regulación de la figura de "Extensión de Beneficios", reconoce como origen la reforma laboral plasmada en la Ley 20.940, la cual introdujo una modificación relevante al instituto que se revisa; en tanto, que desde la perspectiva estrictamente legal la figura modificada reconocía como fuente la sola discrecionalidad patronal, en términos tales que se la concebía como una atribución exclusiva del empleador, cuyo ejercicio dependía de su mero arbitrio, sin considerar en ella ni siquiera la intervención de los trabajadores que resultaban beneficiados, ni de la organización sindical titular del instrumento, al punto de afirmarse que *"...el efecto extensivo de los instrumentos colectivos laborales en Chile lo conceptuamos como la facultad que la Ley asigna al empleador para extender los beneficios estipulados en un instrumento colectivo a trabajadores que no hayan participado en la negociación..."* (Fuentes, Carlos: Eficacia personal aplicativa de los contratos colectivos de trabajo en la legislación chilena: El efecto extensivo en [Http://www.bibliojuridica.org/libros/3/1090/8.pdf](http://www.bibliojuridica.org/libros/3/1090/8.pdf). p. 321-



322) .

Deviene evidente entonces que la modificación introducida a la regulación positiva de la extensión de beneficios por la Ley 20.940, que la lleva a trascender su calidad de mera facultad patronal de ejercicio unilateral - conforme al modelo precedente-, para erigirse como un acto jurídico bilateral nacido del acuerdo de voluntades entre sindicato y empleador -según el modelo actual-; no vino sino a materializar aquel objetivo planteado en el Mensaje Presidencial del Proyecto que luego dio origen a este cuerpo normativo, por el cual se proponía *"amplía[r] y mejora[r] la negociación colectiva para que ésta pueda ser ejercida por más trabajadores, bajo mecanismos que faciliten los acuerdos con sus empleadores, en la perspectiva de favorecer un espacio de diálogo institucionalizado al interior de las empresas"*; y que en lo particular, la nueva matriz consensual de la figura suponía *"El fortalecimiento de los sindicatos [lo que] implica reconocerles titularidad para los fines de la negociación, promoviendo que sus acuerdos puedan ser extensivos a otros trabajadores de la empresa, a través de mecanismos que no constituyan prácticas antisindicales"*. (Historia de la Ley N°20.940, Biblioteca del Congreso Nacional, en <https://www.bcn.cl/historiadela ley/nc/lista-de-resultado-de-busqueda/20940/>) .

CUARTO: Que, en este orden de ideas, se debe compartir que en su actual regulación, la regla consagrada en el artículo 322 del estatuto laboral, impone como dato y distinción relevante, el carácter consensual de la extensión de beneficios, lo que implica o supone forzosamente, que al día de hoy, la única hermeneútica que soporta dicha norma, es que la extensión de beneficios, importa y demanda un acuerdo de voluntades manifestado en términos expresos entre el empleador y la organización sindical respectiva, acuerdo que no sólo se erige como un requisito de procedencia, sino que también como un instrumento que fija su contenido, los



beneficiarios a quienes resultará aplicable y las cargas que deberán soportar. De allí que, para tales efectos, deba acordarse el alcance de cada uno de estos elementos, conforme lo prevé el artículo 303 del Código del Trabajo; esto es, de buena fe, principio que no tan solo orienta las tratativas previas, y el curso de la negociación, sino que también informa, principalmente, la conducta de las partes en la etapa de ejecución de lo pactado en el instrumento colectivo.

QUINTO: Que, de otra suerte, y por resultar relevante en la decisión del asunto, se debe considerar que la libertad sindical en tanto derecho fundamental reconocido en los numerales 16 y 19 de la Carta Política, no puede limitarse a ser concebida solamente como un ámbito de autodeterminación que ha de ser resguardado en favor de los trabajadores y sus organizaciones, sea frente al Estado, los empleadores y/o terceros; sino que también debe reconocérsele como fuente de una autonomía colectiva por la cual el Sindicato se erige como un sujeto de derecho, plenamente capaz de contratar libremente, dotado de las facultades suficientes para definir conforme su propia voluntad aquellos acuerdos a los que arribará con su empleador y que quedarán plasmados en el instrumento colectivo que negocie y al cual quedará obligado de conformidad con el contenido y alcance de lo pactado; tal como lo reconoce al efecto, el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al afirmar que: *"La negociación voluntaria de convenios colectivos y, por tanto la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación, constituye un aspecto fundamental de los principios de libertad Sindical"* (La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Oficina Internacional del Trabajo. Quinta Edición, 2006, p. 197).

SEXTO: Que el contexto normativo y axiológico desarrollado con precedencia es el que ilumina la decisión del asunto en disputa, de modo tal que el sentido y alcance de la



estipulación contenida en el contrato colectivo de trabajo suscrito entre el Sindicato de Profesionales División Radomiro Tomic con Codelco Chile, en que las partes acuerdan la extensión de beneficios a trabajadores que no son parte del instrumento. Al efecto, **la cláusula en cuestión** dispone lo sucesivo.

"Extensión de Beneficios: La división Radomiro Tomic y el Sindicato de Profesionales División Radomiro Tomic acuerdan que para el periodo de vigencia de este instrumento colectivo, sin ninguna excepción, incluida la cláusula N°7 sobre Gratificación Legal o Gratificación Convencional por excedentes Operacionales según corresponda, a los y las profesionales Rol P que se contraten durante la vigencia del Convenio Colectivo, bajo la modalidad de contrato individual de trabajo indefinido, sindicalizados o no sindicalizados. La División, también extenderá los beneficios del presente instrumento colectivo, a los profesionales vigentes y que no forman parte del grupo negociador."

"Para que la extensión de beneficios se produzca, los y las profesionales Rol P deberán aceptarla por escrito y obligarse a pagar el 100% de la cuota sindical ordinaria del Sindicato de Profesionales División Radomiro Tomic, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo".

SÉPTIMO: Que, los términos explícitos de las estipulaciones contenidas en la cláusula transcrita, permite derivar sin dificultad que las partes del contrato respectivo, acuerdan la extensión de todos los beneficios contenidos en el instrumento, sin ninguna excepción, a los profesionales Rol P que se contraten bajo la modalidad de contrato de trabajo indefinido, sean sindicalizados, o no; extensión que también alcanzará a los profesionales vigentes que no formen parte del grupo negociador respectivo. Impone, además, dicha cláusula la carga de que tales profesionales a quienes se le hagan extensivos los beneficios, deberán aceptarlos por escrito y pagar una contribución al sindicato equivalente a la totalidad



de la cuota sindical. Finalmente, la vigencia del acuerdo de extensión, así como el pago de la contribución respectiva, se fija en el lapso de vigencia acordado para el contrato colectivo.

Los categóricos términos que integran la cláusula en referencia no admiten una interpretación distinta respecto al acuerdo de extensión de beneficios, en rigor al alcance del ámbito objetivo de su aplicación, en tanto no excluye beneficio alguno; por su parte, respecto a la delimitación del ámbito subjetivo de su aplicación, se evidencia que dicha extensión solo puede hacerse efectiva a los profesionales vigentes al tiempo de la negociación colectiva que no formen parte del grupo negociador, y a los profesionales Rol P, que ingresen al servicio del Codelco, una vez suscrito el instrumento.

OCTAVO: Que, sin perjuicio de la claridad de la cláusula transcrita, y los términos expresos de su contenido en los aspectos ya relacionados, se debe examinar de igual modo, aquella cláusula del instrumento colectivo que pacta el Beneficio de Becas, para precisar si de su regulación particular se desprende alguna limitación dentro del ámbito de su aplicación subjetiva. El contenido de dicha estipulación se encuentra en la cláusula 11, y se ajusta en lo que aquí interesa a los términos sucesivos.

"Cláusula 11. Beca de Excelencia para hijos e hijas de Profesionales."

"La División otorgará la "Beca de Excelencia para hijos e hijas de Profesionales", para los hijos e hijas cargas familiares del o de la Profesional, con contrato individual de Trabajo, de carácter indefinido, que forma parte del presente instrumento colectivo, que hayan obtenido los mejores puntajes en la Prueba de Selección Universitaria (PSU), o el instrumento de selección equivalente que reemplace a futuro, para que realicen sus estudios de educación superior, en universidades o Institutos Profesionales reconocidas por el



Estado."

"El número de becas que se otorgarán a los hijos e hijas de los Profesionales anteriormente señalados, no podrá exceder de 3 (tres) por cada año de vigencia del presente instrumento colectivo."

"Podrán optar a este beneficio, los hijos e hijas cargas familiares del o de la Profesional egresados de la enseñanza media o equivalente, en el año inmediatamente anterior y que hayan alcanzado un puntaje promedio no inferior a 700 puntos en la Prueba de Selección Universitaria (PSU), o en el instrumento de selección que la reemplace. En caso de empate, se seleccionará al mejor promedio de notas de Enseñanza Media o equivalente."

"El o la estudiante seleccionado será beneficiado con el financiamiento del valor de la matrícula y anualidad correspondiente a cada año de duración de la carrera, cuyo monto será pagado entre los meses de Marzo y Abril de cada año, previa acreditación de la condición de alumno regular y la aprobación del año lectivo correspondiente. Esta beca será incompatible con el beneficio educacional establecido en la presente cláusula."

"Por tratarse de una Beca de Excelencia Académica, el o la estudiante beneficiario la perderá indeclinablemente al no aprobar el respectivo semestre o año académico."

NOVENO: Que, de la lectura de la cláusula contractual que consagra el beneficio -en lo que importa-, deviene evidente que aquella, en términos singulares, no contiene ninguna limitación o prohibición de aplicación respecto de algún grupo de trabajadores que pudiese potencialmente acceder a las denominadas Becas de Excelencia; por lo que no cabe sino entender que se encuentra expresamente convenido como un beneficio de carácter general, al cual podrán acceder tanto aquellos trabajadores que forman parte del instrumento en cuestión, como aquellos otros a quienes se les extienda su aplicación.



La única alternativa para interpretar las cláusulas en concurso, de un modo distinto al que se viene indicando, pasa necesariamente por el presupuesto fáctico que la Extensión convenida entre la organización sindical y el empleador hubiere excluido expresamente la aplicación de dicha cláusula a trabajadores no sindicalizados -vigentes a la fecha de la negociación o con posterioridad a la suscripción del contrato-, o bien considerare alguna limitación o prohibición de acceso a quienes se les hubiere extendido los beneficios; alternativas que no concurren en la especie.

DÉCIMO: Que, en consecuencia, al no contener las cláusulas en revisión limitación alguna en cuanto al ámbito subjetivo de aplicación del beneficio de Beca de Excelencia para Hijos e Hijas de Profesionales, y del acuerdo de extensión de beneficios; resulta evidente que las partes al momento de celebrar el contrato y formar consentimiento en cuanto al contenido de sus cláusulas; no establecieron condición alguna de otorgamiento del beneficio, ni menos lo excluyeron respecto de los profesionales no sindicalizados; razón por la cual y atendida especialmente la naturaleza jurídica de la extensión de beneficios como un acto jurídico bilateral, no se puede sino concluir que la aplicación del beneficio en los términos convenidos comprende tanto a los trabajadores que forman parte del contrato colectivo, como aquellos a quienes se le han extendido los beneficios en los términos acordados por las partes; no pudiendo en consecuencia interpretarse las cláusulas incumbentes en el sentido propuesto por el fallo cuya invalidación se persigue por el presente recurso.

A lo anterior se debe añadir, que también resulta categórico el acuerdo de voluntades en orden a limitar el número de becas que se otorgarán por cada año de vigencia del instrumento colectivo, las que no podrán exceder de tres, ello deviene no solamente de los términos explícitos de la redacción de la cláusula 11, sino que además dicha limitación,



se encuentra corroborada por el mecanismo de desempate que contiene la misma cláusula cuando se indica: "...En caso de empate, se seleccionará al mejor promedio de notas de Enseñanza Media o equivalente.". Por lo que, de igual modo, resulta errónea la interpretación que verifica el sentenciador en el fallo impugnado, en cuanto ordena a la demandada otorgar un número de becas superior a las que se expresan en el instrumento colectivo en cuestión.

UNDÉCIMO: Que, las conclusiones expresadas en los motivos previos, en nada empecen los principios de libertad sindical, por cuanto, como se dijo, esta no solo ostenta una dimensión compuesta por diversos derechos y garantías vinculadas cuyo ejercicio ha de protegerse en favor de los trabajadores y sus organizaciones, sino que también comprende una dimensión de actuación colectiva que permite a los sindicatos, en tanto sujetos de derecho, negociar y fijar el contenido de sus acuerdos con entera libertad y autodeterminación.

En este sentido, cabe recordar que la utilización de aquellos principios de interpretación propios del Derecho del Trabajo para dilucidar conflictos de orden laboral, como el in dubio pro operario; tiene como supuesto de aplicación una regla contractual o legal confusa u oscura cuyo sentido o alcance ha de determinarse ante dos o más interpretaciones posibles, debiendo optar por aquella más favorable para el trabajador; cuestión que no se presenta en el caso sublite, tanto porque la disposición legal que se acusa trasgredida por el recurrente, como aquellas de carácter contractual examinadas, resultan perfectamente claras y delimitadas en sus alcances, por lo que no aparecen susceptibles de generar interpretaciones disímiles.

Finalmente, también surge útil recordar que el legislador impone a las partes de la negociación colectiva, en el artículo 303 del Código del Trabajo, el deber de negociar de buena fe, principio de actuación que ha de regir la



conducta de las partes también en la etapa de cumplimiento del contrato pactado; toda vez que *"El respeto mutuo de los compromisos asumidos en los acuerdos colectivos es un elemento importante del derecho de negociación colectiva y debería ser salvaguardado para establecer relaciones laborales sobre una base sólida y estable"* (La Libertad Sindical. Op. Cit. p.201).

Deviene de lo dicho entonces, que el juzgador del fondo al acoger la demanda por las razones que expresa en el acto jurisdiccional impugnado ha incurrido en una errónea aplicación del artículo 322 del Código del Trabajo, por lo que la solicitud anulatoria de la demandada debe ser acogida, y en esa consecuencia, anularse la sentencia y dictarse a continuación sin nueva vista, una de reemplazo.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 474, 477 y 482 del Código del Trabajo, **SE ACOGE**, sin costas, el recurso de nulidad deducido por el abogado señor Sergio Montes Larraín, en representación de la demandada de autos, Corporación Nacional del Cobre de Chile - División Radomiro Tomic, en contra de la sentencia definitiva de veintitrés de junio de dos mil veinticinco, pronunciada en la causa RUC 2440594613-7, RIT S-5-2024 del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, que acogió la demandada declarativa de mera certeza y cobro de prestaciones laborales, interpuesta por el Sindicato de Profesionales División Radomiro Tomic en contra de Codelco Chile División Radomiro Tomic, la que en consecuencia **SE ANULA**, y se la reemplaza por la que separadamente y sin nueva vista se dicta a continuación.

Regístrese y notifíquese.

Rol 293-2025 (Laboral)

Redactada por el ministro titular señor Jaime Rojas Mundaca.





Dinko Antonio Franulic Cetinic
Ministro(P)
Corte de Apelaciones
Nueve de febrero de dos mil veintiséis
14:50 UTC-3



Jaime Aníbal Rojas Mundaca
Ministro
Corte de Apelaciones
Nueve de febrero de dos mil veintiséis
14:38 UTC-3



Mario Enrique Varas Castillo
Abogado
Corte de Apelaciones
Nueve de febrero de dos mil veintiséis
14:50 UTC-3



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: NZXCBTXMFNY

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Antofagasta integrada por Ministro Presidente Dinko Franulic C., Ministro Jaime Anibal Rojas M. y Abogado Integrante Mario Enrique Varas C. Antofagasta, nueve de febrero de dos mil veintiseis.

En Antofagasta, a nueve de febrero de dos mil veintiseis, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: NZXCBTXMFNY