



1926 100 2024

Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes  
e Informes en Derecho  
E 83666 (1071) 2023

ORD N°: 706

**ACTUACIÓN:** Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Contrato Colectivo Vigencia. Cláusula de reajustabilidad.

**RESUMEN:**

Habiéndose encontrado vigente hasta el 08.11.2022, el contrato colectivo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores de Empresa de Servicios de Calidad Limitada y la empresa de Servicios de Calidad Limitada, deberá darse aplicación a la cláusula N°3 de reajustabilidad semestral conforme al IPC, sobre la base de lo expuesto en el cuerpo de este informe, por resultar exigible conforme lo dispone el artículo 510 del Código del Trabajo.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Correo electrónico de 21.10.2024, de Inspector Comunal del Trabajo Santiago Sur, remitiendo informe de fiscalización folio 1302.2024.1916, de 16.10.2024.
- 2) Correo electrónico de 25.07.2024, de Jefe Unidad de Gestión y Control de procedimientos del Departamento de Inspección.
- 3) Memo N°25 de 14.06.2024, de Jefa Departamento Jurídico (S).
- 4) Oficio Ordinario N°2000-30388/2023 de 14.08.2023, de Jefe Departamento de Inspección (S).
- 5) Pase N°123 de 03.08.2023, de Jefa Departamento Jurídico (S).
- 6) Instrucciones de 21.07.2023, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 7) Presentación de 13.06.2023, de Gerente de Empresa de Servicios de Calidad Limitada.
- 8) Ordinario N°785 de 05.06.2023, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 9) Presentación de 06.04.2023, de Sindicato de Trabajadores de Empresa de Servicios de Calidad Limitada

SANTIAGO,

24 OCT 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

**A: SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA  
SERVICIOS DE CALIDAD LIMITADA  
QUINTA AVENIDA N°1427  
COMUNA DE SAN MIGUEL  
REGIÓN METROPOLITANA/  
stservcal@gmail.com**

Mediante presentación del antecedente 9), se ha consultado por el Sindicato de Trabajadores de Empresa de Servicios de Calidad Limitada RSU 13021365, respecto de la correcta aplicación del contrato colectivo suscrito por la Empresa Servicios de Calidad Limitada RUT 76.010.591-0 y dicha organización, toda vez que, durante el mes de noviembre de 2022 no se dio aplicación a la cláusula N°3 sobre reajustabilidad que disponía:

*3.- Reajustabilidad: Se reajustará semestralmente el sueldo base, la asignación de colación y la asignación de movilización, según la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC), correspondiendo por tanto el primer reajuste en el mes de mayo de 2021.*

Refiere que dicho beneficio fue pactado en el primer contrato colectivo celebrado con la empresa (2014 a 2018), manteniéndose inalterable en los dos instrumentos siguientes suscritos por las mismas partes por los períodos comprendidos entre los años 2018 a 2020 y 2020 a 2022, durante los cuales el reajuste en comento siempre fue aplicado en los meses de mayo y noviembre de su primer año de vigencia, sin que se pagara el mes de noviembre del año en que finalizaba el contrato colectivo, por lo que el último reajuste fue en mayo de 2022, ya que el actual instrumento colectivo vigente entre 2022 y 2024, establece cuatro meses diferentes en el año para su aplicación.

Agrega que todos los contratos colectivos suscritos con su empleador han regido hasta el mes de noviembre de cada año y que como sindicato no se habían percatado de que en cada proceso de negociación colectiva celebrado entre septiembre y noviembre la empresa no aplicaba el reajuste.

Sobre el particular, cumplo con informar a Uds. primeramente que, a fin de dar cumplimiento al principio de bilateralidad de la audiencia se confirió traslado a la empresa, que respondió mediante documento del antecedente 6) señalando que, en los tres primeros contratos colectivos celebrados con el sindicato se pactó una reajustabilidad aplicable en el mes de mayo siguiente a la suscripción del instrumento y luego en noviembre del mismo año, a diferencia del contrato colectivo actualmente vigente, que contempla una reajustabilidad aplicable cada cuatro meses.

Argumenta que todos los contratos firmados hasta la fecha comenzaron a regir desde noviembre, por tanto, el reajuste en el año de negociación siempre se hacía únicamente en mayo, ya que en noviembre comenzaba a regir el nuevo contrato colectivo, por lo que la reajustabilidad fue aplicada de la siguiente forma: en el primer contrato, en mayo y noviembre desde el 2015 al 2017 y en mayo de 2018; en el segundo contrato, en mayo y noviembre de 2019 y en mayo de 2020; en el tercer contrato, en mayo y noviembre de 2021 y en mayo de 2022.

Indica igualmente que, los seis meses de reajustabilidad pactados en el tercer instrumento se cumplían en noviembre de 2022, fecha en la que ya no estaba

vigente el instrumento colectivo, sin que el reajuste fuera proporcional a los meses transcurridos por lo que no procedía aplicar una cláusula de un contrato anterior en algunos aspectos y en otros, en cambio, beneficiarse de las nuevas condiciones pactadas.

Por último, señala que interpretar el reajuste del IPC para el mes de noviembre de 2022, no sólo supone la aplicación de un contrato colectivo anterior dejado sin efecto por el nuevo, sino que también conlleva un ejercicio de mala fe o en su defecto de un razonamiento profundamente equivocado, ya que contraviene lo pactado y acordado y pretende subrepticamente la aplicación de un reajuste anterior a los nuevos montos negociados para el período 2022-2024. Hace presente asimismo que las condiciones pactadas desde noviembre de 2022 serían mejores que el eventual reajuste solicitado de las remuneraciones anteriores.

Ahora bien, tras dar cuenta de lo expuesto por ambas partes, cabe precisar que, conforme con los registros de este Servicio es posible desprender lo siguiente:

1.- Que, como resultado del procedimiento de negociación colectiva reglada, folio N°1307/2018/45, las mismas partes suscribieron un contrato colectivo que estuvo vigente entre el 07.11.2018 y el 07.11.2020, cuya cláusula N°2 señalaba:

*2 Reajustabilidad: Se reajustará semestralmente el sueldo base, la asignación de colación y la asignación de movilización, según la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC), correspondiendo por tanto el primer reajuste en el mes de mayo de 2019.*

2.- Que, el procedimiento de negociación colectiva reglada, folio N°1302/2020/43, dio origen al contrato colectivo materia de la consulta, que estuvo vigente entre el 08.11.2020 y el 08.11.2022, cuya cláusula N°3, antes transcrita, es de idéntico tenor al contrato colectivo citado precedentemente.

3.- Que, como resultado del procedimiento de negociación colectiva reglada, folio N°1302/2022/31, se suscribió entre las mismas partes un contrato colectivo cuya vigencia se extiende entre el 09.11.2022 y el 09.11.2024, que modificó la cláusula de reajustabilidad en los siguientes términos:

*3.- Reajustabilidad: Se reajustará cada cuatro meses el sueldo base, la asignación de colación y la asignación de movilización, según la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC), por tanto. Los reajustes serán febrero, junio y octubre de 2023 y febrero, junio y octubre del 2024.*

Como se aprecia, la cláusula de reajustabilidad pactada en los contratos colectivos vigentes entre 2018 y 2022, el primer reajuste semestral se encuentra fijado expresamente para el mes de mayo de cada año de vigencia del instrumento, por lo que necesariamente el segundo reajuste semestral debe efectuarse en el mes de noviembre de cada año de su vigencia.

Por su parte, la cláusula de reajustabilidad pactada en el actual instrumento colectivo vigente entre las partes, precisa los meses en que deberá efectuarse el reajuste de carácter cuatrimestral, el que debe aplicarse a las remuneraciones correspondientes a los meses de febrero, junio y octubre de cada año de vigencia del mismo.

Todo lo anterior, dice relación con la vigencia de los instrumentos colectivos, que se encuentra regulada en las normas del artículo 324 del Código del Trabajo que establece:

*Art. 324. Duración y vigencia de los instrumentos colectivos. Los contratos colectivos, los acuerdos de grupo negociador y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a tres.*

*La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior. De no existir instrumento colectivo anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción.*

*Con todo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, en su caso, sólo tendrán vigencia a contar de la fecha de suscripción del contrato, de constitución del compromiso o de la notificación de la resolución que ordena la reanudación de faenas, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o del fallo arbitral anterior, o del cuadragésimo quinto día contado desde la presentación del respectivo proyecto, según corresponda.*

*Por su parte, los convenios colectivos podrán tener la duración que las partes definan, pero en ningún caso podrá ser superior a tres años.*

De la norma precitada de aplicación obligatoria, fluye en lo pertinente que, la vigencia de los contratos colectivos, esto es el tiempo durante el cual sus disposiciones resultan exigibles, se contará desde el día siguiente a la fecha de vencimiento del instrumento colectivo o fallo arbitral anterior.

Cabe agregar que, al 08.11.2022, según consta en los registros de este Servicio, las partes afectas al instrumento colectivo materia del presente análisis participaban en la negociación colectiva, folio N°1302/2022/31, que dió origen al contrato colectivo vigente entre 2022 y 2024, encontrándose a esa fecha afectas al procedimiento de mediación obligatoria folio N°1302/2022/08, establecido en el artículo 351 del Código del Trabajo, desarrollado por la mediadora Sra. Jacqueline Buzeta Rivera, funcionaria del Centro de Mediación y Conciliación de la Dirección del Trabajo, Región Metropolitana Oriente, entre los días 8 y 14 de noviembre de 2022, como consecuencia de la declaratoria de huelga acordada por el sindicato en votación de fecha 04.11.2022, concluido el cual, existiendo instrumento colectivo anterior, por aplicación del inciso 2° del artículo 324 del Código del Trabajo, el contrato colectivo resultante pasó a tener vigencia desde el 09.11.2022, mes en que correspondía aplicar la cláusula de reajustabilidad objeto de la consulta.

Lo anterior por cuanto, conforme a la doctrina contenida en Ordinario N°1843 de 09.06.2020, la mediación obligatoria tiene por objeto acercar las posiciones de las partes y facilitar la creación de bases de acuerdo para lograr la suscripción de un instrumento colectivo, acuerdo que deberá alcanzarse de manera previa al ejercicio de la huelga, por lo que en la especie, no habiéndose hecho efectiva la huelga, la vigencia del contrato colectivo resultante de la negociación correspondía se determinara conforme a lo establecido por el citado inciso 2° del artículo 324 del Código del Trabajo, transcrito en párrafos anteriores.

Así, habiéndose determinado que el instrumento colectivo se encontraba vigente al 08.11.2022, el reajuste pactado debió efectuarse y pagarse junto a las remuneraciones del mismo mes, no resultando jurídicamente procedente obviar dicho pago argumentando que el mes de noviembre no había transcurrido en su totalidad al momento de suscribirse o darse inicio a la vigencia del nuevo instrumento colectivo, toda vez que la cláusula no establecía dicha condición para su cumplimiento, sino que obligaba a aplicarlo respecto de las sumas ya devengadas por los trabajadores entre los meses de mayo y octubre de 2022.

A mayor abundamiento, cabe agregar que al 08.11.2022, según consta en el "*Calendario 2022 Indicadores de Coyuntura INE*", dicha institución ya había publicado el IPC del mes de octubre de 2022, por lo que encontrándose vigente el instrumento colectivo, debía aplicarse el reajuste.

En este orden de ideas, cabe recordar que el cálculo mensual del IPC (Índice de Precios al Consumidor), es practicado por el INE (Instituto Nacional de Estadísticas), con un mes de desfase por dicha entidad, por lo que el porcentaje fijado por dicha entidad corresponde al mes inmediatamente anterior, modalidad que debió aplicar la empleadora al dar aplicación a la cláusula de reajustabilidad en los sucesivos instrumentos colectivos celebrados con el sindicato requirente.

Así, a vía ejemplar, el pago del beneficio del mes de mayo del año 2021, que realizó la empleadora se efectuó sobre la base al IPC correspondiente al mes de noviembre de 2020 a abril de 2021 y el pago del beneficio en el mes de noviembre del 2021, tuvo como base el IPC de mayo a octubre del mismo año.

Siguiendo la lógica anterior, el pago del beneficio del mes de noviembre de 2022 debió hacerse conforme al IPC fijado por el INE entre los meses de mayo a octubre de ese año.

De esta forma, la práctica de la empleadora de no aplicar el aludido reajuste, cuando su pago coincide con el mes de término de la nueva negociación colectiva como lo ha hecho hasta la fecha, supone infringir las siguientes disposiciones legales:

1.- El artículo 1546 del Código Civil, que es inequívoco en el sentido de que los contratos deben ejecutarse de buena fe, y que, por consiguiente, obligan no solo a lo que en ellos se expresa, sino que también a todas las cosas que por la ley, la costumbre o la naturaleza de la obligación pertenecen a ella.

2.- El artículo 303 del Código del Trabajo, que impone a las partes el deber de negociar colectivamente de buena fe, sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre ellas.

3.- Lo establecido en el artículo 54 bis del Código del Trabajo, en cuanto a que las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador.

4.- El artículo 5° del Código del Trabajo, conforme al cual los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo

5.-. El artículo 326 del Código del Trabajo, que confiere mérito ejecutivo a las estipulaciones de los instrumentos colectivos.

En efecto, de todo lo expuesto se sigue que el empleador no ha aplicado el reajuste pactado en la cláusula tercera del contrato colectivo incurriendo en un incumplimiento que debe ser sancionado por este Servicio, si se tiene presente que el referido artículo 326 del Código del Trabajo, dispone:

*Art. 326. Mérito ejecutivo de los instrumentos colectivos y sanciones en caso de incumplimiento. Las copias originales de los instrumentos colectivos, así como las copias auténticas de dichos instrumentos, autorizadas por la Inspección del Trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional conocerán de estas ejecuciones conforme al procedimiento señalado en los artículos 463 y siguientes.*

*No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en contratos y convenios colectivos será sancionado por la Inspección del Trabajo de conformidad al artículo 506. La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuará con arreglo a las disposiciones de los artículos 503 y siguientes de este Código.*

De la norma transcrita precedentemente, fluye tal como se ha sostenido por la doctrina de este Servicio contenida entre otros, en Dictamen N°6082/386, de 16.12.1999 y Ordinario N°1545 de 25.04.2019, que el incumplimiento de los acuerdos colectivos de trabajo generan, por disposición expresa del legislador, un efecto adicional consistente en una sanción pecuniaria aplicada por el Estado, que se traduce en una multa administrativa, cuya explicación se encuentra en la intención del orden jurídico de proteger un bien elevado a la categoría de derecho constitucional, como lo es la libertad sindical, así como una de sus manifestaciones más evidentes, la negociación colectiva, por lo que corresponde que la empresa proceda a dar cumplimiento a la cláusula de reajustabilidad, toda vez que conforme al artículo 510 del mismo cuerpo legal, los derechos establecidos por el Código del Trabajo prescriben en el plazo de dos años contados desde que se hicieron exigibles, que en la especie corresponderían a noviembre de 2022.

Lo anterior sin perjuicio del derecho que le asiste a la organización sindical afectada de someter a conocimiento y resolución del Juzgado de Letras del Trabajo competente el incumplimiento de la cláusula del contrato colectivo en referencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 420 del Código del Trabajo.

Tras todo lo expuesto, se encuentra acreditado que a noviembre de 2022 estaba vigente el contrato colectivo, según antecedentes que obran en este Servicio, al igual del hecho de que la empresa no aplicó el reajuste correspondiente a los meses de noviembre de los años 2020 y 2022, según da cuenta informe de fiscalización investigativa folio 1302.2024.1916, de fecha 16.10.2024, practicada por la funcionaria dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur, Sra. Marcela Nuñez Carrizo, que consta en documento del antecedente 1).

Por último, considerando que la aludida reajustabilidad estaba referida a un período semestral laborado con anterioridad (mayo a octubre), debe entenderse que dicho reajuste ya había sido devengado y, en consecuencia, incorporado al

patrimonio del trabajador, correspondiendo su aplicación en las remuneraciones de mes de noviembre de 2022.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa consultada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que habiéndose encontrado vigente hasta el 08.11.2022, el contrato colectivo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores de Empresa de Servicios de Calidad Limitada y la empresa de Servicios de Calidad Limitada, deberá darse aplicación a la cláusula N°3 de reajustabilidad semestral conforme al IPC, sobre la base de lo expuesto en el cuerpo de este informe, por resultar exigible conforme lo dispone el artículo 510 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,



*Natalia Pozo Sanhueza*  
**NATALIA POZO SANHUEZA**  
**ABOGADA**  
**JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO(S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



*CGD/CRL*  
**CGD/CRL**  
**Distribución:**

- Jurídico.
- Partes.
- Control.
- Departamento Inspectivo.
- Empresa Servicios de Calidad Ltda.: Quinta Avenida N°1427, comuna de San Miguel, Santiago.