

DEPARTAMENTO JURÍDICO  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E. 242565(9)2022

1454

ORDINARIO N° \_\_\_\_\_

**MATERIA:**

Negociación colectiva. Suscripción del piso de la negociación. Cláusulas de reajustabilidad. Exclusión.

**RESUMEN:**

El contrato colectivo suscrito por la empresa El Mercurio S.A.P. y el Sindicato de Trabajadores N°3 (Mixto) de Empresa El Mercurio S.A.P., sujeto al piso de la negociación, contiene idénticas estipulaciones al convenio colectivo anterior celebrado entre las mismas partes, vigente hasta el 09.09.2021, con los valores que correspondía pagar a la fecha de su término, debiendo excluirse las cláusulas de reajustabilidad pactadas en los artículos 4, 5 y 19 de dicho convenio.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 19.08.2022 de Jefa de Departamento Jurídico.
- 2) Instrucciones de 30.05.2022 de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 3) Respuesta de 31.01.2022, de Empresa el Mercurio S.P.A.
- 4) Ordinario N° 118 de 20.01.2022, Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 5) Presentación del 28.12.2021, de Sindicato de Trabajadores N° 3 (Mixto) de Empresa El Mercurio S.P.A.

SANTIAGO,

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)

23 AGO 2022

A : SEÑORES DOMINGO VARGAS C., RICARDO SAGREDO A.  
Y FRANCISCO REYES S.  
DIRECTORIO SINDICATO DE TRABAJADORES N°3 (MIXTO) DE EMPRESA  
EL MERCURIO S.A.P.  
[sindicatomixto@hotmail.com](mailto:sindicatomixto@hotmail.com)

Mediante presentación citada en el antecedente 4) requieren un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si procedía que el empleador actualizara los valores de acuerdo con el IPC, de las remuneraciones y beneficios pactados en el convenio colectivo suscrito con su empleadora, la empresa El Mercurio S.A.P., a la fecha de término de dicho instrumento, vale decir, al 9 de septiembre de 2021, luego de que la organización que representan se acogiera a las estipulaciones del piso de la negociación, de acuerdo con las disposiciones de los artículos 336 y 342 del Código del Trabajo.

Asimismo, adjuntan la nota, de fecha 09.11.2021, dirigida al gerente de Personas de la empresa y la respuesta de este último, de 29.11.2021.

Por su parte, la representante del empleador, en respuesta a traslado conferido por esta Dirección, en cumplimiento del principio de bilateralidad sostiene, que, en efecto, su representada y el sindicato que recurre, iniciaron un proceso de negociación colectiva que culminó con la decisión de la comisión negociadora sindical de suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 342 del Código del Trabajo.

En relación con la solicitud formulada a este Servicio por dicha organización, señala que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 336 del Código del Trabajo, se entenderán excluidos del piso de la negociación, entre otros conceptos, la reajustabilidad pactada. A su vez, cita los Dictámenes N°5648/126 de 22.11.2017 y N°2924/56 de 28.12.2021, el primero de los cuales precisó el concepto de cláusula de reajustabilidad, en tanto que, tal como sostiene el segundo de dichos pronunciamientos: «...el legislador suprime los acuerdos de reajustabilidad del piso de la negociación, puesto que podrían incrementar el contenido pecuniario de la prestación más allá de lo que las partes pudieron prever [...]».

Agrega que, en la especie, el referido convenio colectivo contenía dos cláusulas de reajustabilidad: la de los sueldos base, a que se refiere el artículo 4 de dicho instrumento y la de su artículo 5, aplicable a las demás remuneraciones y beneficios pactados en dinero, además de una reajustabilidad especial, de carácter anual, convenida en el artículo 19 de dicho convenio colectivo.

Precisa al respecto que, la empresa que representa aplicó todos y cada uno de los reajustes pactados en el convenio colectivo en comento —tanto semestrales como anuales—, cumpliendo, por tanto, con lo pactado sobre esta materia y con lo dispuesto en la normativa legal vigente.

Es así que, acorde con lo expuesto, con fecha 01.05.2021, se aplicó la reajustabilidad semestral a los sueldos base y remuneraciones y en el mes de agosto del mismo año se reajustó el valor del bono de vacaciones, quedando, en consecuencia, actualizados los valores que correspondía pagar a la fecha de término del convenio colectivo anterior, vale decir, al 09.09.2021 y mantenidos con posterioridad, ya iniciado el plazo de dieciocho meses contemplado en la ley para la vigencia del contrato colectivo suscrito con sujeción a las estipulaciones del piso de la negociación.

Al respecto, cumpla con informar a Uds., lo siguiente:

El artículo 342 inciso primero del Código del Trabajo, dispone:

Derecho a la suscripción del piso de la negociación. Durante todo el período de negociación, e incluso después de votada y hecha efectiva la huelga, la comisión negociadora sindical podrá poner término al proceso de negociación comunicándole al empleador, por escrito, su decisión de suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación.

De la disposición legal anotada se colige que, cuando la comisión negociadora ejerce el derecho allí establecido, el contenido del contrato colectivo que pone término al proceso de negociación es aquel correspondiente al piso de la negociación.

Por su parte, el artículo 336 inciso primero del mismo cuerpo legal establece qué debe entenderse por piso de la negociación cuando, como en la especie, exista instrumento colectivo vigente, así como las estipulaciones, pactos, acuerdos y beneficios que se entenderán excluidos de dicho piso, cuyo tenor es el siguiente:

Piso de la negociación. La respuesta del empleador deberá contener, a lo menos, el piso de la negociación. En el caso de existir instrumento colectivo vigente, se entenderá por piso de la negociación idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato. Se entenderán excluidos del piso de la negociación la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo. El acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo tampoco constituye piso de la negociación.

De la norma preinserta se infiere, en lo que interesa al presente análisis, que, en caso de existir un instrumento colectivo vigente, se entenderá por piso de la negociación idénticas estipulaciones a las convenidas en dicho instrumento, de acuerdo con los valores que corresponda pagar a su término.

Con todo, por expresa disposición legal, se excluyen del piso de la negociación la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, los beneficios que se otorgan solo por motivo de la firma del instrumento colectivo y el acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo.

En lo que respecta a la reajustabilidad pactada, objeto de la consulta, que constituye uno de los conceptos excluidos legalmente del piso de la negociación, corresponde informar que, a través del Dictamen N°5648/126 de 22.11.2017 y sobre la base de lo señalado, a su vez, mediante Dictamen N°2202/104 de 04.04.1995, esta Dirección fijó el sentido y alcance de las cláusulas de reajustabilidad, definiéndolas como aquellas cuyo objetivo es aumentar o incrementar las remuneraciones y beneficios en dinero, con la finalidad de mantener el poder adquisitivo de estos últimos.

En este sentido, acorde con el Dictamen N°5648/126, ya citado: *«...estaríamos en presencia de una cláusula de reajustabilidad cada vez que ella hubiere sido establecida en relación con la variación que experimente una unidad reajutable, en cuanto con ello se persiga evitar la pérdida de poder adquisitivo del dinero [...]»*.

Establecido lo anterior cabe hacer presente que, a la fecha en que la organización sindical recurrente hizo valer su derecho a suscribir el piso de la negociación, el convenio colectivo vigente contenía tres cláusulas de reajustabilidad de los beneficios pactados en el mismo instrumento, conforme con la variación experimentada por el IPC.

La primera de ellas, contenida en el artículo 4 letra a) de dicho convenio, estipulaba:

**Art. 4: REAJUSTABILIDAD DE LOS SUELDOS BASE.**

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, los sueldos base se reajustarán según la siguiente regla:

a) Los sueldos base se reajustarán cada seis meses, en la variación experimentada por el IPC en el semestre inmediatamente anterior a cada reajuste. El primer reajuste se aplicará el 1 de noviembre de 2020. No obstante, en el caso que la variación del IPC, medido desde el último reajuste, alcance o supere el 3% antes del término del respectivo semestre, los sueldos base se reajustarán de manera anticipada en ese mismo porcentaje de variación del IPC, en el mes posterior a aquel en que se haya alcanzado dicha variación.

A su vez, el artículo 5 del mismo instrumento convenía:

**ART. 5: REAJUSTABILIDAD DE LAS DEMÁS REMUNERACIONES Y BENEFICIOS PACTADOS EN DINERO.**

Los montos de los beneficios pactados en dinero estipulados en el presente Convenio son los vigentes al 30 de junio de 2020.

Todos estos beneficios, con excepción de aquellos que tengan establecida alguna cláusula específica de reajustabilidad, se reajustarán en las mismas oportunidades y porcentajes convenidos en el artículo 4 precedente.

Asimismo, el referido instrumento contemplaba la siguiente cláusula de reajustabilidad de carácter anual, que se transcribe en lo pertinente:

**ART. 19: BONO DE VACACIONES.**

La Empresa pagará a cada trabajador, que haga uso efectivo de su feriado legal, siempre y cuando este feriado tenga una extensión mínima de 10 días hábiles, o 15 corridos para el caso del personal periodístico, un bono anual de \$628,090. - (seiscientos veintiocho mil noventa pesos) para los trabajadores de jornada completa y de \$314.044.- (trescientos catorce mil cuarenta y cuatro pesos) para los trabajadores de jornada parcial [...].

Estos valores se reajustarán el 1° de agosto de 2020 en el 100% de la variación que haya experimentado el IPC entre el 1° de agosto de 2019 y el 31 de julio de 2020. El valor así determinado se reajustará además en el mes de agosto de 2021 en el 100% de la variación que haya experimentado el IPC durante los doce meses anteriores.

Analizado el tenor de las disposiciones contractuales de los artículos 4 y 5 del convenio colectivo en comento, a la luz de la doctrina institucional precedentemente expuesta, es posible sostener que aquellas constituyen cláusulas de reajustabilidad que, por tanto, debieron excluirse del piso de la negociación.

Tal conclusión se sustenta en que, la primera de dichas estipulaciones se establece un incremento del sueldo base, cada seis meses, equivalente a la variación experimentada por el IPC en el semestre inmediatamente anterior a cada reajuste, en tanto que, en la segunda, se consigna que, se reajustarán en las mismas oportunidades y porcentajes convenidos en la disposición contractual anterior los demás beneficios y remuneraciones pactados en dinero en dicho convenio.

Lo mismo ocurre tratándose de los reajustes aplicables al bono de vacaciones contemplado en la cláusula 19 del convenio colectivo antes transcrito, en la que se estipuló que su monto se reajustaría el 1 de agosto de 2020 en el 100% de la variación que hubiere experimentado el IPC entre el 1 de agosto de 2019 y el 31 de julio de 2020 y que, el valor así determinado se reajustará además en el mes de agosto de 2021 en el 100% de la variación que hubiere experimentado el IPC durante los doce meses anteriores, pactándose, de esta forma, una cláusula de reajustabilidad respecto de dicho beneficio.


Con todo, atendido que, en virtud de lo dispuesto en el citado artículo 336, en caso de que exista instrumento colectivo anterior, se entenderá por piso de la negociación idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato, las cláusulas de dicho convenio, que contemplaban el sueldo base y las demás remuneraciones a que se refieren las estipulaciones 4 y 5 antes transcritas, debieron incorporarse al nuevo contrato colectivo celebrado entre las partes con arreglo al piso de la negociación, vale decir, con los valores resultantes de la aplicación de los reajustes que, en conformidad con la variación experimentada por el IPC prevista en el artículo 4 de dicho convenio, correspondía pagar al término de este último, ocurrido el 09.09.2020.


A igual conclusión es posible arribar tratándose de la cláusula 19 de dicho convenio, también transcrita precedentemente, que contemplaba el pago de un bono de vacaciones, puesto que, el monto por el que fue pactado dicho beneficio,

que debió incorporarse al contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación, era aquel obtenido luego de la aplicación del reajuste previsto en dicha cláusula a la fecha de término del convenio colectivo; en este caso, el reajuste correspondiente al mes de agosto de 2021, en el 100% de la variación experimentada por el IPC en los doce meses anteriores.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia institucional invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que, el contrato colectivo suscrito por la empresa El Mercurio S.A.P. y el Sindicato de Trabajadores N°3 (Mixto) de Empresa El Mercurio S.A.P., sujeto al piso de la negociación contiene idénticas estipulaciones al convenio colectivo anterior celebrado entre las mismas partes, vigente hasta el 09.09.2021, con los valores que correspondía pagar a la fecha de su término, debiendo excluirse las cláusulas de reajustabilidad pactadas en los artículos 4, 5 y 19 de dicho convenio.

Saluda atentamente a Uds.,

  
**NATALIA POZO SANHUEZA**  
**ABOGADA**  
**JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**LBP/MPK**  
**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control
- Sr. Eduardo Marín Soto  
 Gerente de Personas empresa El Mercurio S.A.P.  
[eduardo.marin@mercurio.cl](mailto:eduardo.marin@mercurio.cl); [pamela.rodriguez@mercurio.cl](mailto:pamela.rodriguez@mercurio.cl)

