



**DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCALÍA**  
 Unidad de Pronunciamientos, Innovación y  
 Estudios Laborales  
 K 4448 (886) 2018

1917

*Jurídico*

**ORD.:** \_\_\_\_\_/

**MAT.:** 1. El reajuste adicional estipulado en el artículo quinto del convenio colectivo, una vez extinguido este último, no se incorpora a los contratos individuales de trabajo.

2. El bono anual constituye un beneficio de cumplimiento individual, por tanto, una vez extinguido el convenio colectivo se mantendrá vigente en los contratos individuales de los trabajadores.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 03.05.2019 de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

2) Acta de Comparecencia de 08.03.2019, de Director de Liceo Politécnico Paulina Von Mallinckrodt y dos representantes de los trabajadores.

3) Nota de 26.09.2018 de Director de Liceo Politécnico Paulina Von Mallinckrodt.

4) Correo electrónico de 13.09.2018 de abogada de la Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

5) Acta de Comparecencia de fecha 12.09.2018 de Director de Liceo Politécnico Paulina Von Mallinckrodt.

6) Correo electrónico de 11.09.2018 de abogada de la Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

7) Presentación 19.04.2018 de Sra. Nubia del Carmen Concha Alarcón, Director de Liceo Politécnico Paulina Von Mallinckrodt.

SANTIAGO,

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**

24 MAY 2019

**A : DIRECTOR  
 LICEO POLITECNICO PAULINA VON MALLINCKRODT  
 MALLINCKRODT N° 93  
 COMUNA DE PROVIDENCIA**

Mediante presentación del antecedente 7) ha solicitado un pronunciamiento respecto de la obligación que le asiste en orden a continuar pagando a los trabajadores la reajustabilidad adicional y el bono anual, beneficios acordados en el convenio colectivo de fecha 05.07.2013 celebrado con un grupo de trabajadores reunidos para negociar colectivamente de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 314 bis del Código del Trabajo, previo a la reforma de la Ley N° 20.940.

Aduce que la situación económica actual del establecimiento educacional difiere de aquella existente a la fecha de la celebración del convenio colectivo, circunstancia que le impide continuar con el pago de los beneficios pactados en dicho instrumento.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

Conforme consta de los antecedentes tenidos a la vista, el convenio colectivo de fecha 05 de julio de 2013 celebrado entre el Liceo Politécnico Particular Von Mallinckrodt, perteneciente a la Congregación Inmaculada Concepción y un grupo de trabajadores, tuvo su origen en un procedimiento de negociación colectiva semi reglado, proceso que se encontraba regulado por el artículo 314 Bis del Código del Trabajo, hoy derogado por la Ley N° 20.940, instrumento cuya vigencia se extendió desde el 05.07.2013 hasta el 05.07.2017, fecha en la que ya había entrado en vigencia la ley N°20.940.

El texto del artículo 314 bis C inciso final del Código del Trabajo, hoy derogado por la Ley N° 20.940, establecía que:

*“Los instrumentos colectivos que se suscriban se denominarán convenios y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos, sin perjuicio de las normas especiales a que se refiere el artículo 351”.*

Precisado lo anterior, y considerando que el vencimiento del convenio colectivo se produjo después de la entrada en vigencia de la ley N° 20.940, cabe remitirse a lo dispuesto en el actual artículo 325 del Código del Trabajo, que regula la ultraactividad de los instrumentos colectivos, precepto cuyo contenido es similar al contemplado en el anterior artículo 348 inciso 2 del mismo cuerpo legal.

Así, el artículo 325 del Código del Trabajo, dispone:

*“Ultraactividad de un instrumento colectivo. Extinguido el instrumento colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores afectos, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, los incrementos reales pactados, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.”*

Se infiere del precepto citado que una vez extinguido el instrumento colectivo los derechos y obligaciones que se encuentren contenidos en los contratos colectivos subsistirán o mantendrán plena vigencia por el solo ministerio de la ley como parte integrante de los contratos individuales de trabajo de los trabajadores afectos a él, con las excepciones que el propio artículo establece.

A su vez, este Servicio ha señalado en su jurisprudencia administrativa contenida en dictamen N°5781/93 de 01.12.2016 y Ordinario N°0682 de 05.02.2018, que: *“se entiende que se extingue el instrumento colectivo cuando el colectivo que participó en su suscripción no negocia de manera oportuna, es decir, no presenta proyecto o lo hace de manera tardía”.*

En el caso en consulta, el convenio colectivo establecía en el artículo quinto, lo siguiente:

*“Los profesionales de la educación tendrán un reajuste de 1,5% anual para el período que comprenda el presente convenio colectivo, este reajuste se aplicará en el mes de julio, de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, establecido en el artículo N°1 De la vigencia de las partes”. Este reajuste se pagará considerando el valor único hora mensual incluida la asignación docente según las tablas que rigen la relación contractual vigente con los trabajadores (...).”*

Dicha estipulación establecía un reajuste adicional de remuneraciones equivalente al 1,5% anual que se aplicaba en el mes de julio de cada año de vigencia del convenio colectivo.

De acuerdo a la información proporcionada por el empleador, concordante con los comprobantes de pago de remuneraciones de los

trabajadores que acompaña, el porcentaje se aplicaba en el mes de julio de cada año de vigencia del instrumento colectivo sobre el ítem sueldo base de cada trabajador sujeto al convenio colectivo, sueldo que a su vez se reajustaba junto con los restantes bonos y/o asignaciones percibidos por los trabajadores de acuerdo a lo acordado en el artículo cuarto de dicho convenio colectivo, que establecía una reajustabilidad de las remuneraciones en la misma oportunidad y proporción que el reajuste aplicado a la subvención percibida por el sostenedor.

De lo expuesto se desprende que el reajuste adicional busca aumentar las remuneraciones de los trabajadores de forma que estas mantengan su poder adquisitivo conforme se expresa en dictamen N°2202/104, de 04.04.1995.

Por lo anterior, dicho reajuste adicional constituye una cláusula de reajustabilidad que no subsiste en los contratos individuales de trabajo.

Por su parte, en el artículo noveno del numeral VIII, se acordó el pago de un "Bono Anual para los Trabajadores", en los siguientes términos:

*"Se otorgará a los firmantes de este convenio colectivo y aquellos individualizados en el artículo segundo de este convenio un bono anual imponible y tributable ascendente a \$ 21.000.000 anuales, el que se cancelará en dos cuotas durante los meses de septiembre y noviembre del período en que esté vigente este convenio colectivo. Este bono se reajustará en un 7% para los 2 últimos años de este convenio, es decir, en el año 2015.*

*Este bono será pagado a cada trabajador adherido al presente convenio y distribuido en proporción al sueldo imponible de cada trabajador.*

*Este bono debe ser el resultado del compromiso y esfuerzo de los trabajadores por mejorar la calidad de la educación de las alumnas de este Liceo. Compromiso que se debe renovar permanentemente a la luz de la enseñanza de madre Paulina: "El amor es la mejor pedagogía para enseñar a los niños... sirviendo al Señor con ánimo esforzado".*

Se desprende de la cláusula contractual que las partes acordaron el pago de un bono anual respecto de los trabajadores que firmaron el convenio colectivo como también respecto de aquellos que adhirieron a este último, monto que se distribuía en proporción al sueldo imponible de cada trabajador y cuyo pago se efectuaba en dos cuotas en los meses de septiembre y noviembre de cada año de vigencia del instrumento colectivo.

Conforme consta en Oficio N°48/2018 de fecha 26.09.2018, emanado del empleador, la fórmula de cálculo del bono consideraba la sumatoria de las remuneraciones imponibles de todos los trabajadores sujetos al convenio colectivo para luego establecer un factor de porcentaje relativo al bono total a pagar a cada uno de ellos en proporción a sus sueldos imponibles.

Agrega que el referido bono se pagó en los siguientes años: 2013: 2 cuotas, septiembre y noviembre; 2014: 2 cuotas, octubre y noviembre; 2015: 2 cuotas, noviembre y diciembre, 2016: 2 cuotas: marzo y mayo; y 2017: 1 cuota: noviembre.

De acuerdo a la información proporcionada por las partes en Acta de Comparecencia de fecha 08.03.2019 al distribuir el monto del bono anual se incluía a aquellos trabajadores que habiendo ingresado a prestar servicios después de la entrada en vigencia del convenio colectivo sus contratos individuales de trabajo pasaron a ser de duración indefinida, hipótesis establecida en el párrafo final del artículo segundo del convenio colectivo, que consignaba lo siguiente: *"Los trabajadores que se incorporen a prestar servicios después de la entrada en vigencia del presente contrato no serán partícipe de éste, sino en el próximo proceso de negociación o una vez que su contrato individual pase a ser indefinido."*

De esta forma para determinar el monto del bono que le corresponde percibir a cada trabajador en forma individual se suman las remuneraciones imponibles de todos los trabajadores afectos al convenio colectivo y de dicha cantidad en relación al monto total a distribuir se obtiene un factor de porcentaje,

factor que se aplica sobre el total imponible de las remuneraciones de cada trabajador, obteniendo así la suma que cada uno de ellos percibirá.

De lo expuesto se infiere que el bono en estudio no puede ser calificado como un beneficio de cumplimiento colectivo.

En efecto, si bien es cierto que para determinar el monto que a cada trabajador le corresponde percibir se debe obtener en forma previa un factor de porcentaje que se calcula sobre la base de las remuneraciones imponibles de todos los trabajadores sujetos al convenio, no lo es menos, que el monto que puede corresponder a cada trabajador puede ser exigido y percibido por cada uno de ellos individualmente, lo que se corrobora si se tiene presente que el porcentaje se aplica en proporción a la remuneración imponible de cada trabajador.

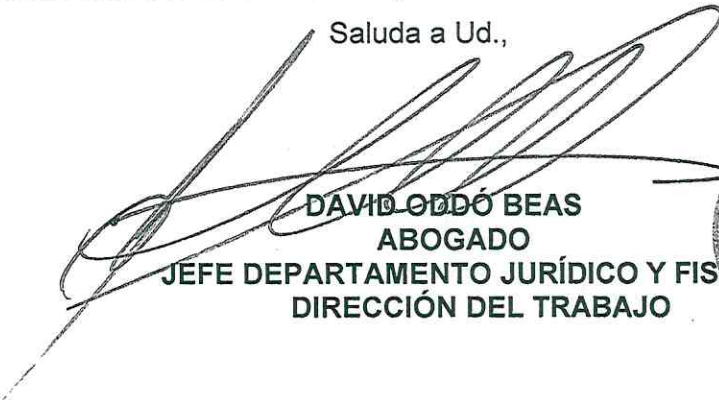
Lo anterior guarda armonía con la doctrina contenida en dictamen N°4869/280, de 21.09.99.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpto con informar a Ud. lo siguiente:

1.El reajuste adicional estipulado en el artículo quinto del convenio colectivo, una vez extinguido este último, no se incorpora a los contratos individuales de trabajo.

2.El bono anual constituye un beneficio de cumplimiento individual, por tanto, una vez extinguido el convenio colectivo se mantendrá vigente en los contratos individuales de los trabajadores.

Saluda a Ud.,

  
**DAVID ODDÓ BEAS**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**MBA/CAS**  
Distribución:  
- Jurídico  
- Partes  
- Control