

Justifico



DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 4861(288)/2000
K. 10933(667)/2000
K. 12444(773)/2000

ORD. No 4235 / 0307

MAT.: Debe entenderse precisado dictamen Ord. 2654/209, de 29.-06.2000, en orden a que el reajuste de remuneraciones mínimo de \$20.000.- y máximo de \$30.000.- de contrato colectivo vigente en la empresa Editorial Planeta Chilena S.A., sólo resulta aplicable en el primer reajuste de remuneraciones que correspondió pagar según el contrato en julio recién pasado, y para los futuros reajustes registrará únicamente el régimen de variación del I.P.C. fijado en el mismo contrato.

ANT.: 1) Presentación de 09.08.2000, de don Luis Ormazábal Labra, por Sindicato de Trabajadores de Empresa Editorial Planeta Chilena S.A.
2) Presentación de 13.07.2000, de don Bartolo Ortíz Henríquez, por empresa Editorial Planeta Chilena S.A.

CONCORDANCIAS:

Dictamen Ord. N° 2654/209, de 29.06.2000.

SANTIAGO, 12 OCT 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SENOR BARTOLO ORTIZ HENRIQUEZ
GERENTE GENERAL
EDITORIAL PLANETA CHILENA S.A.
SANTA LUCIA N° 360, PISO 7°
SANTIAGO

Mediante presentación del Antecedente 2), se solicita aclaración de dictamen Ord. N° 2654/209, de 29.06.2000, en la parte que señala: "Se ajusta a derecho que la empresa Editorial Planeta Chilena S.A. aplique un reajuste de remuneraciones no inferior a \$20.000.- ni superior a \$30.000.-, a contar de las remuneraciones del mes de enero del año 2000, según cláusula del actual contrato colectivo, que es similar a la del contrato colectivo anterior...".

Se fundamenta la petición, en que el reajuste mínimo de \$20.000.- y máximo de \$30.000.- a que alude el dictamen, pareciera que sería exigible cada vez que operara un reajuste de remuneraciones en la empresa, lo que no guarda concordancia con el contrato colectivo vigente ni con el anterior, que fuera reproducido en el nuevo contrato.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La cláusula segunda, de respuesta de fecha 13 de diciembre de 1999, dada por la empresa Editorial Planeta Chilena S.A., al proyecto de contrato colectivo presentado por el Sindicato de Trabajadores, que conformó el nuevo instrumento colectivo, al no haberse hecho efectiva la huelga, estipula: *"REAJUSTABILIDAD DEL SUELDO BASE Y DEMAS PRESTACIONES EN DINERO QUE INCLUYE EL PRESENTE CONTRATO.*

"La empresa reajustará los sueldos bases de los trabajadores y demás estipulaciones en dinero incluidas en el presente contrato, en un monto equivalente al 100% de la variación que haya experimentado el I.P.C., dado por el I.N.E. de acuerdo a la variación que experimente dicho índice en los siguientes periodos:

"1. Enero a Junio del año 2000, ambos meses inclusive. El reajuste se paga en julio del año 2000.

"2. Julio a Diciembre del año 2000, pagándose el reajuste en enero del año 2001.

"3. Enero a Junio del año 2001, pagándose el reajuste en julio del año 2001; y

"4. Julio a Diciembre del año 2001, pagándose el reajuste en enero del año 2002.

"Esta reajustabilidad no podrá ser inferior a \$20.000 ni superior a \$30.000, sea cual fuere el sueldo base del trabajador, vigente al mes de diciembre del presente año".

De la cláusula anterior se deriva que la empresa se obliga a reajustar los sueldos base y demás beneficios en dinero en los siguientes meses: julio del año 2000, según variación del 100% del I.P.C. del semestre anterior enero a junio del mismo año; enero del año 2001, por variación del I.P.C. del semestre julio a diciembre del 2000; julio del año 2001, por variación del I.P.C. del semestre enero a junio el mismo año, y enero del 2002, por variación del I.P.C. también del semestre julio a diciembre del año 2001.

Se desprende asimismo, que la reajustabilidad no podría ser inferior a \$20.000, ni superior a \$30.000, sea cual fuere los sueldos base vigentes al mes de diciembre de 1999.

En otros términos, el contrato establece reajustes semestrales de las remuneraciones basados en variaciones también semestrales del 100% del I.P.C., agregándose un piso mínimo y máximo para este reajuste, entre \$20.000 y \$30.000, según los sueldos de diciembre de 1999.

Pues bien, precisado lo anterior, se hace necesario dilucidar si estos pisos mínimo y máximo de reajuste operarán cada vez que se otorgue un reajuste en la empresa, esto es, cada seis meses, en los meses de julio del año 2000, en enero y julio del 2001, y en enero del 2002, según calendario ya indicado, o bien sólo en una oportunidad, con el primer reajuste, y por ello es que tendría por base únicamente las remuneraciones a diciembre del año 1999.

Al respecto, se hace necesario tener en primer lugar en cuenta, según los antecedentes proporcionados por las partes que, en la especie, el nuevo contrato colectivo es similar al anterior, por lo que la cláusula segunda en comento sobre reajuste en la empresa, tiene como precedente la cláusula segunda del contrato colectivo anterior, de 13 de enero de 1998, suscrito por las mismas partes.

En efecto, el nuevo contrato colectivo vigente en la empresa Editorial Planeta Chilena S.A. reproduce prácticamente en los mismos términos el contrato anterior, de 13 de enero de 1998, el que, en la cláusula segunda, sobre reajuste, señala:

"REAJUSTABILIDAD DEL SUELDO BASE Y DEMAS PRESTACIONES EN DINERO QUE INCLUYE EL PRESENTE CONTRATO.

"La empresa reajustará a contar del 1 de enero de 1998 los sueldos bases de los trabajadores en un monto equivalente al 100% de la variación que haya experimentado el I.P.C., dado por el I.N.E., en el período comprendido entre los meses de julio de 1996 a Diciembre de 1997, ambos inclusive. Esta reajustabilidad no podrá ser inferior a \$20.000 ni superior a \$30.000, sea cual fuere el sueldo base del trabajador vigente al mes de diciembre del presente año.

"A posterior, esta reajustabilidad del 100% del I.P.C. dado por el I.N.E. se aplicará semestralmente a todos los sueldos bases y demás estipulaciones en dinero de acuerdo a la variación que experimente dicho índice en los siguientes períodos:

"1. Enero a Junio de 1998, ambos meses inclusive. El reajuste se paga en julio de 1998.

"2. Julio a Diciembre de 1998, pagándose el reajuste en enero de 1999.

"3. Enero a Junio de 1999, pagándose el reajuste en julio de 1999; y

"4. Julio a Diciembre de 1999, pagándose el reajuste en enero del año 2000".

De la cláusula citada se desprende que la empresa se obligó entonces a otorgar dos tipos de reajuste distintos, a saber, uno pagadero únicamente en el mes de enero del año 1998, comprendiendo la variación del 100% del I.P.C. habida en un período previo de 18 meses, de julio de 1996 a diciembre de 1997, al cual se agregó que no podía ser inferior a \$20.000.- ni superior a \$30.000.-, cualquiera fuere el sueldo base del trabajador al mes de diciembre de 1997, y un segundo sistema, de pago periódico, por lapsos semestrales posteriores a partir de la vigencia del contrato, basado solamente en la variación semestral del 100% del I.P.C., en los meses de julio de 1998, enero y julio de 1999, y en enero del 2000, el que no estaba sujeto a los topes mínimo y máximo indicados.

De este modo, de la cláusula antes analizada se puede inferir en primer término, que los pisos mínimo de \$20.000.- y máximo de \$30.000.- para el reajuste operarían sólo por una vez, en enero de 1998, teniendo por base las remuneraciones a diciembre de 1997, y en segundo lugar, que estos pisos se vincularon exclusivamente a un reajuste especial, que comprendería 18 meses de variación de I.P.C., dado que después se aplicaría reajustes semestrales basados únicamente en la variación semestral del 100% del I.P.C.

Pues bien, analizadas ahora conjuntamente las cláusulas de reajustes de ambos contratos colectivos, es posible derivar que en el último contrato, de diciembre de 1999, se omite el reajuste especial por 18 meses de variación del I.P.C. que contenía el contrato anterior, no obstante lo cual se mantuvo los topes mínimos y máximos de \$20.000.- y \$30.000.-, que, como se expresó, procedía aplicar sólo respecto de dicho reajuste especial, no traspasado al nuevo contrato.

Ante esta circunstancia, habría que descartar que se trataría de una inadvertencia al reproducirse el texto del anterior contrato en el nuevo, si se suprimió lo principal, el reajuste y no obstante se dejó subsistente lo accesorio, como son los topes de este reajuste.

Determinado lo anterior, se hace necesario precisar cual sería el alcance de los topes mínimo y máximo de reajuste que se habría mantenido expresa y deliberadamente en el nuevo contrato.

Atendidos los antecedentes tenidos a la vista, como presentaciones de la empresa y de los trabajadores, cabría concluir que la cláusula de reajustabilidad del nuevo contrato, debería ser entendida bajo el mismo sentido que la del contrato anterior, en cuanto, los topes mínimos y máximos de \$20.000.- y \$30.000.-, que se repiten en ambos contratos, sólo serían aplicables en una oportunidad, en el primer reajuste que corresponda otorgar bajo la vigencia del contrato, y no en los reajustes semestrales posteriores, en los cuales regiría solamente la variación semestral del 100% del I.P.C.

No otro sentido podría tener que tales topes de reajuste tengan por base remuneraciones vigentes sólo en un mes, diciembre de 1997, y diciembre de 1999, según el contrato, y no meses posteriores, coincidiendo además en ambos casos que estos son los meses inmediatamente anteriores a la vigencia de ambos contratos colectivos.

A mayor abundamiento, cabe señalar, por otra parte, que en los fundamentos de la respuesta de la empresa al proyecto del actual contrato colectivo, se señala: *"En estricta consecuencia con lo anterior, la empresa no está en condiciones de aceptar ninguna modificación o aumento de los beneficios al contrato colectivo actualmente vigente, salvo lo que dice relación con la reajustabilidad según la variación experimentada por el I.P.C. conforme se pasa a explicar a continuación"*.

Lo anterior significa que la empresa ofreció para el nuevo contrato similares condiciones económicas y de beneficios a los del contrato anterior, salvo en materia de reajustabilidad por la incidencia de distinta variación del I.P.C., propósito que no se lograría si en el nuevo contrato, cada vez que se otorgara semestralmente reajustes se aplicara el piso mínimo y máximo ya señalados, que por exceder sus montos sin duda a la variación del I.P.C. semestral, significarían en la práctica un importante mayor costo del nuevo contrato comparado con el anterior.

Por otro lado, los mismos trabajadores reconocen el sentido o justificación de tales topes, en presentación del Antecedente 1), al expresar: *"Con fecha 13 de enero de 1998, firmamos un contrato colectivo vigente hasta el 16 de enero del 2000. En el inciso 1° del artículo segundo, se conviene una reajustabilidad que no podrá ser inferior a \$20.000.- ni superior a \$30.000.-, esto en parte pretendiendo recuperar la variación del I.P.C. de los 18 meses anteriores, debido a que nos habíamos acogido a lo indicado en el artículo 369 del Código del Trabajo, efectuado en junio del año 1997"*.

De esta manera, de lo expuesto anteriormente se desprendería, que los topes mínimos y máximos de reajuste tendrían sentido en cuanto operarían una sola vez, en la oportunidad inicial de vigencia de los contratos.

En efecto, tanto de lo manifestado por la empresa en los fundamentos de su respuesta al proyecto, como por los trabajadores en presentación del Antecedente 1), es posible derivar que la intención de las partes negociadoras fue que el reajuste de piso mínimo y un máximo sólo se aplicara por una vez, con motivo del primer reajuste de remuneraciones que operara en la empresa, intención que primaría sobre lo literal de las palabras del nuevo contrato, si damos aplicación en la especie a la primera regla de interpretación de los contratos, contenida en el artículo 1560 del Código Civil: "*conocida claramente la intención de los contratantes debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras*".

De este modo, en el caso en estudio, correspondería que se deba estar a la intención de las partes, claramente manifestada en la forma señalada, más que a lo literal de las palabras, lo que lleva a que el reajuste de un mínimo de \$20.000.- y un máximo de \$30.000.-, a que se alude en el actual contrato colectivo, reproduciendo el fijado en el anterior contrato, rija sólo con el primer reajuste que de acuerdo al mismo debió otorgarse en el mes de julio recién pasado, y los posteriores se basarían únicamente en la variación del I.P.C. semestral que se contempla.

Los trabajadores precisan en su presentación que cuando en diciembre de 1999, presentaron el proyecto de contrato, iba considerado como solicitud un reajuste de \$30.000.-, "*lo que coincide en parte con lo que la empresa nos contestó*", es decir, con un reajuste no inferior a \$20.000.- ni superior a \$30.000.-, aplicado inicialmente con la vigencia del contrato.

De esta manera, el reajuste de remuneraciones que debe aplicar la empresa Editorial Planeta Chilena S.A. no inferior a \$20.000.- ni superior a \$30.000.-, al cual se alude en punto 1° de dictamen Ord. 2654/209, de 29.06.2000, es sólo para el primer reajuste que debió pagarse en julio recién pasado, y no en períodos posteriores, ya que después de este mes regirá solamente el mecanismo de variación del I.P.C. estipulado en el contrato, en las oportunidades que el mismo señala.

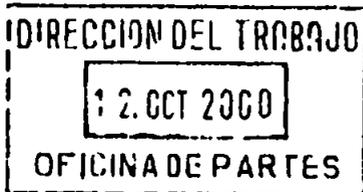
En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Ud. que debe entenderse precisado dictamen Ord. 2654/209, de 29.06.2000, en orden a que el reajuste de remuneraciones mínimo de \$20.000.- y máximo de \$30.000.- de contrato colectivo vigente en la empresa

Editorial Planeta Chilena S.A., sólo resulta aplicable en el primer reajuste de remuneraciones que correspondió pagar según el contrato en julio recién pasado, y para los futuros reajustes regirá únicamente el régimen de variación del I.P.C. fijado en el mismo contrato.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Ferres
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO



JJM/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIIIª Regiones,
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,
Sr. Subsecretario del Trabajo, Sr. Luis Ormazábal Labra
Presidente Sindicato de Trabajadores Editorial Planeta Chilena S.A.