

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 10785(689)/96

ORD. N° 5890 / 256

**MAT.:** 1) La empresa Master College S.A. se encuentra obligada a reajustar los sueldos bases del personal afecto al contrato colectivo de 27.11.95, en el porcentaje del 11% establecido por el artículo 1º de la ley 19.429, en virtud de la estipulación contenida en el inciso 1º del artículo 7º del citado instrumento.  
2) Reconsidera oficio ordinario N° 352, de 15.03.96, de Sr. Inspector Provincial del Trabajo de Maipo.

**ANT.:** 1) Ord. N° 736, de 11.06.96, de Inspector Provincial del Trabajo del Maipo.  
2) Presentación de 03.06.96 de Sindicato de Trabajadores de la empresa Master College S.A.

**FUENTES:**  
Código Civil, artículo 1562.

**SANTIAGO, 25 OCT 1996**

**DE :** DIRECTOR DEL TRABAJO

**A :** SEÑOR SALVADOR DE LA CRUZ VEGA CONCHA  
PRESIDENTE SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA  
EMPRESA MASTER COLLEGE S.A.  
GOYCOLEA N° 0445  
L A C I S T E R N A /

Mediante presentación citada en el antecedente 2) solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si de conformidad a lo establecido en la cláusula 7ª del contrato colectivo de 27.11.95, celebrado entre la empresa Master College S.A. y el Sindicato recurrente, corresponde que la empleadora reajuste en el porcentaje del 11% establecido por la ley 19.429, los sueldos base de los trabajadores afectos a dicho instrumento.

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

El artículo 7º del contrato colectivo individualizado establece:

*"Reajustabilidad de las Remuneraciones Durante la Vigencia del presente Contrato:*

*"Las remuneraciones se reajustarán de acuerdo a lo establecido por ley.*

*"Las remuneraciones establecidas en los artículos: 4º, 5º y 6º se reajustarán automáticamente de acuerdo a la variación que experimente el valor de la hora Básica Mínima Nacional, fijada por el Ministerio de Educación".*

De la norma convencional antes transcrita aparece que los partes pactaron que durante la vigencia del contrato las remuneraciones del personal involucrado serían reajustadas conforme a lo establecido por la ley.

De la misma cláusula se desprende, además, que los contratantes convinieron que las remuneraciones establecidas en los artículos 4º, 5º y 6º del citado instrumento, las cuales se refieren a las asignaciones de experiencia, de perfeccionamiento y jefatura, respectivamente, se reajustarían automáticamente de acuerdo a la variación que experimente el valor de la hora básica mínima nacional fijada por el Ministerio de Educación.

Ahora bien, si tenemos presente que el inciso 1º de la cláusula 7ª antes transcrita establece un sistema de reajustabilidad general de las remuneraciones del personal involucrado que se remite a la ley, posible es sostener que dicha reajustabilidad tendrá aplicación respecto de todos los emolumentos que revistan tal carácter, a excepción naturalmente de aquellos respecto de los cuales se hubiere convenido una forma especial de reajuste, como es el caso, entre otros, de los establecidos en el inciso 2º de la misma estipulación.

De los antecedentes aportados y tenidos a la vista aparece que el sistema remuneracional de los dependientes de que se trata está conformado, además de los estipendios que se establecen en el referido instrumento, por los sueldos bases pactados en los respectivos contratos individuales.

De esta suerte y considerando que los referidos sueldos bases constituyen remuneración y no tienen establecido un reajuste especial, forzoso es concluir que están afectos al sistema general de reajustabilidad de remuneraciones previsto en el inciso 1º de la cláusula en análisis, aún cuando los mismos no aparezcan expresamente mencionados en el referido instrumento colectivo.

A la misma conclusión se llega si aplicamos en la especie la norma de interpretación de contratos que se contiene en el artículo 1562 del Código Civil, que al efecto prescribe:

*"El sentido en que una cláusula pueda producir algúne efecto, deberá preferirse a aquel en que no sea capaz de producir efecto alguno".*

Del precepto antes anotado se infiere que para interpretar normas convencionales es preciso considerar que las partes no pueden haber querido insertar cláusulas inútiles o carentes de sentido, situación a que se llegaría si se aceptara la tesis que el sistema de reajustabilidad que se establece en la cláusula 7ª, inciso 1º, del instrumento colectivo aludido, no rige respecto de los sueldos bases del personal involucrado, conclusión a la que se arriba en ordinario Nº 352, de 15.03.96, del Inspector Provincial del Trabajo del Maipo.

En efecto, sostener dicha tesis implicaría que la estipulación a que se refiere el inciso 1º de la cláusula Nº 7 en comento, la que como ya se dijera, establece que las remuneraciones del personal involucrado se reajustarán conforme a la ley, sería inoperante y carente de todo sentido, toda vez, que, según se ha podido establecer tanto los beneficios pactados en el inciso 2º de dicha cláusula como en otras del instrumento colectivo en análisis tienen establecido un régimen especial de reajustabilidad o se encuentran pactados en porcentajes de otros emolumentos de modo tal que no existirán remuneraciones sobre las cuales pudiere operar la reajustabilidad pactada en el referido inciso 1º.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es convenir que los sueldos bases del personal a que se refiere la presente consulta están afectos al régimen general de reajustabilidad contemplado en la cláusula Nº 7, inciso 1º, antes transcrito, lo cual implica que les son aplicables los reajustes legales de remuneraciones que se establezcan durante la vigencia del contrato colectivo en referencia.

De esta suerte, no cabe sino concluir que los trabajadores a que se refiere la consulta planteada tienen derecho a exigir que sus respectivos sueldos base se reajusten en el porcentaje establecido en el artículo 1º de la ley 19.429, publicada en el Diario Oficial de 30.11.95, esto es, en un 11%.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) La empresa Master College S.A. se encuentra obligada a reajustar los sueldos bases del personal afecto al contrato colectivo de 27.11.95, en el porcentaje del 11% fijado por la ley 19.429, en virtud de la estipulación contenida en el inciso 1º de la cláusula 7ª del citado instrumento.

2) Reconsidera oficio ordinario N° 352, de 15.03.96, de Sr. Inspector Provincial del Trabajo del Maipo.

Saluda a Ud.,



SERGIO MEJIA VIEDMAN  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO (S)

*gml*

SMS/emoa

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Dptos. D.T.
- XIIIª Regs.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trab. y Prev. Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo