



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K. 11605(2458)/2015

*Jurídico*

ORD. N° 4634

**MAT.:** Conforme a lo dispuesto en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo y a las consideraciones expuestas en el cuerpo del presente oficio, la empresa Tintorerías L'Art Parisien Cibié y Cía. Ltda. debió utilizar como base de cálculo de los reajustes a los sueldos base, convenidos en la cláusula cuarta del contrato colectivo vigente celebrado por dicha entidad empleadora y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa L'Art Parisien Cibié y Cía. Ltda., el monto correspondiente al ingreso mínimo mensual vigente a la fecha de aplicación del referido beneficio.

**ANT.:** 1) Instrucciones, de 09.08.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
2) Ord. N°872, de 05.07.2016, de I.C.T. Santiago Sur.  
3) Ord. N°2403, de 04.05.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
4) Ord. N°171, de 13.01.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
5) Respuesta, de 09.12.2015, de Sr. Cristián Cibié B., gerente general Tintorerías L'Art Parisien Cibié y Cía. Ltda.  
6) Ord. N°6121, de 24.11.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
7) Acta de comparecencia, de 19.11.2015, de dirigentes Sindicato de Trabajadores de la Empresa Tintorerías L'Art Parisien Cibié y Cía. Ltda.  
8) Citación, de 30.09.2015.  
9) Ord. N°1074, de 21.09.2015, de I.C.T. Santiago Sur.  
10) Presentación, de 28.08.2015, de directiva Sindicato de Trabajadores de la Empresa Tintorerías L'Art Parisien Cibié y Cía. Ltda.

SANTIAGO,

09 SEP 2016

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : SEÑORA ERNA VILLANUEVA REYES  
PRESIDENTA SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA  
TINTORERÍAS L'ART PARISIEN CIBIÉ Y CÍA. LTDA.  
RODRIGO DE ARAYA N°59  
SAN JOAQUÍN/**

Mediante presentación citada en el antecedente 10), requiere un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si se ajusta a derecho la

aplicación por el empleador de la cláusula cuarta del contrato colectivo suscrito por el sindicato que preside y la empresa Tintorerías L'Art Parisien Cibié y Cía. Ltda., que contempla el otorgamiento de reajustes al sueldo base de los trabajadores afectos, durante el período de vigencia de dicho instrumento.

En lo concerniente a la segunda petición que formulara en su presentación, destinada a que se verifique si el empleador ha aplicado los reajustes de los beneficios de colación, movilización y aguinaldo de Navidad, contemplados en las cláusulas octava, novena y undécima del mismo instrumento, cabe hacer presente que según lo manifestado con ocasión de su comparecencia personal ante este Servicio y tal como consta en el informe emitido por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur sobre la materia, los aludidos beneficios fueron finalmente reajustados en conformidad a los pactos convenidos en el referido instrumento.

Por su parte, el representante del empleador dio respuesta al traslado conferido por este Servicio en cumplimiento del principio de bilateralidad, mediante nota citada en el antecedente 5), cuyos términos serán expuestos más adelante.

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

La cláusula cuarta del contrato colectivo suscrito por las partes de que se trata, por el período de tres años, a contar del 1 de julio de 2014, estipula:

#### **4. DE LA REAJUSTABILIDAD FUTURA**

A partir del 1° de julio de del año 2014 se aplicará a los sueldos base un reajuste equivalente al 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido entre la fecha del último reajuste otorgado, 1° de enero de 2014, y el 30 de junio de 2014.

A partir del mes de julio del año 2015 se aplicará a los sueldos base vigentes al 30 de junio del mismo año, un reajuste equivalente al 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido entre el año comprendido entre el 1° de julio de 2014 y el 30 de junio de 2015.

A partir del mes de julio del año 2016 se aplicará a los sueldos base vigentes al 30 de junio del mismo año, un reajuste equivalente al 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido entre el 1° de julio de 2015 y el 30 de junio de 2016.

De la norma convencional precedentemente transcrita se infiere que el empleador se obligó a reajustar, en el mes de julio de los años 2014, 2015 y 2016, los sueldos base de los trabajadores afectos al contrato colectivo, en el 100% de la variación experimentada por el IPC en los períodos allí indicados.

Se colige, asimismo, que los aludidos reajustes convencionales correspondientes a julio de 2015 y julio de 2016, se aplicarían sobre el sueldo base vigente al 30 de junio del mismo año.

Precisado lo anterior, cabe señalar que de acuerdo a lo expresado por la presidenta y el entonces secretario de la organización sindical recurrente, el empleador habría incurrido en incumplimiento de la cláusula del contrato colectivo en análisis, toda vez que no ha aplicado los reajustes al sueldo base allí contemplados una vez igualado el monto de este último al valor del ingreso mínimo mensual vigente a la fecha fijada por las partes para la concesión del beneficio, de

manera tal que, pese a la celebración del pacto de aumento salarial en estudio, nunca han visto incrementada dicha remuneración en un monto superior a aquel que les corresponde por ley.

A su turno, el representante de la empresa manifiesta en su nota de respuesta a traslado, ya citada, que en conformidad al inciso 1° de la cláusula cuarta del contrato colectivo en comento, se aplicó un reajuste del 2,5%, que corresponde a la variación experimentada por el IPC durante el período comprendido entre los meses de enero y junio de 2014 y que con posterioridad, el día 18 de julio del mismo año, se publicó la ley N°20.763 que fijó el monto del ingreso mínimo mensual, a partir del 1 de julio de 2014, en \$225.000.-, desde el 1 de julio de 2015 en \$241.000 y a contar del 1 de enero de 2016, en \$250.000.-

Precisa al respecto que en aquellos casos en que luego de aplicarse el mencionado reajuste convencional al sueldo base el monto resultante fue menor al correspondiente al ingreso mínimo mensual vigente, que regiría a partir del 1 de julio de 2014, su representada lo ajustó a este último valor, fijado por ley; ello atendido que, según señala, el aludido beneficio se aplica al sueldo base percibido por el trabajador el mes anterior al de su otorgamiento. Agrega que en atención a que por efecto de la aplicación de la cláusula del contrato colectivo en referencia, el día 1 de julio de 2014 debía entenderse reajustada dicha remuneración, procedía igualar su monto al del ingreso mínimo mensual vigente en todos aquellos casos en que la aplicación del aludido incremento remuneratorio pactado en el contrato colectivo no hubiese producido tal efecto.

Dicho procedimiento empleado por el representante empresarial fue, por lo demás, constatado por la fiscalizadora de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur, Sra. Carolina Quinteros A., a cargo de la investigación de rigor, quien señala en su informe que la empresa reajustó el sueldo base vigente al 30 de junio de 2014, en un 2,5%, correspondiente al 100% de la variación del IPC durante el período indicado en la cláusula convencional en estudio, incumpliendo, de esta forma, lo estipulado en su inciso 1°, en cuanto a que el aludido reajuste convencional debía pagarse a partir del mes de julio de 2014 y calculado, por tanto, sobre el sueldo base vigente a esa fecha. De esta forma, como luego de la aplicación del reajuste convencional no se logró igualar el sueldo base con el ingreso mínimo mensual, en conformidad a la ley, la empresa se vio obligada a otorgar un aumento mayor por tal concepto para alcanzar dicha suma.

Del aludido informe se desprende también que el empleador recurrió al mismo procedimiento descrito tratándose de los reajustes de sueldo base que correspondía aplicar en el mes de julio de 2015.

En síntesis, el asunto sometido a pronunciamiento de este Servicio dice relación con la base de cálculo que debía tenerse en consideración para la aplicación de los reajustes convencionales de que se trata, o dicho de otra forma, el monto sobre el cual debió recaer el aumento remuneratorio pactado, toda vez que el empleador sostiene que correspondía al sueldo base vigente el mes anterior al de aplicación del mencionado reajuste, por señalarlo así expresamente el pacto en comento (aun cuando en rigor solo se expresa tal circunstancia en los incisos de la estipulación en comento que contemplan los aludidos incrementos salariales correspondientes al mes de julio de los años 2015 y 2016), en tanto que el sindicato afirma que los reajustes correspondientes a los años 2014 y 2015 debían incrementar el sueldo base vigente a la fecha pactada para su aplicación, en conformidad a la norma del artículo 42 letra a) del Código del Trabajo.

De este modo, para resolver la consulta planteada se hace necesario determinar previamente el sentido y alcance de la citada estipulación, para lo

cual cabe recurrir a los preceptos que sobre interpretación de los contratos contemplan los artículos 1560 y siguientes del Código Civil, el primero de los cuales dispone:

Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse más a ella que a lo literal de las palabras.

De la disposición legal transcrita se infiere que el primer elemento que corresponde considerar para interpretar cláusulas contractuales es la intención que tuvieron las partes al pactar la respectiva estipulación.

En otros términos, al interpretarse un contrato debe buscarse o averiguarse ante todo cuál ha sido el espíritu que animó a las partes que intervinieron en su celebración, puesto que tales instrumentos se generan mediante su voluntad y por lo tanto, para fijar su sentido y alcance debe atenderse, más que a lo que en ellos expresan, a lo que realmente han querido estipular.

Analizada la situación que nos ocupa a la luz de las normas legales y contractuales antes citadas, no cabe sino sostener que la intención de las partes al convenir el sistema de reajustes estipulado en la cláusula cuarta del contrato colectivo, fue la de incrementar, periódicamente, en las fechas allí indicadas, los sueldos base de los trabajadores afectos que, en este caso, no superaban el ingreso mínimo legal, con total prescindencia de consideraciones tales como aquella que se desprende del procedimiento aplicado por el empleador para tal efecto y que consistió en equiparar los aludidos sueldos base a un monto que aun sin mediar pacto alguno habría estado obligado a pagar por tal concepto, en cumplimiento de la ley.

En efecto, los argumentos planteados por el representante del empleador para justificar dicho procedimiento de cálculo del reajuste en comentario no solo ha impedido a los trabajadores respectivos obtener un aumento salarial por tal concepto sino que, contraviene, además, la norma del artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, conforme a la cual el sueldo o sueldo base «...no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual...».

De lo anterior se sigue que no se ajusta a derecho el procedimiento empleado por la empresa en referencia para dar cumplimiento a la cláusula cuarta del contrato colectivo celebrado con el sindicato que recurre, consistente en utilizar como base de cálculo del referido beneficio convencional el sueldo base vigente hasta el mes anterior a aquel en que debió aplicarse el aludido reajuste, toda vez que, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, para tal efecto debía considerarse el monto correspondiente al ingreso mínimo mensual vigente a la fecha fijada por las partes para el otorgamiento del beneficio, que con arreglo a la norma del inciso 1° del artículo 1° de la ley 20.763, de 18.07.2014, ascendía a \$225.000.- a partir del 1 de julio de 2014 y a \$241.000.- a contar del mismo mes del año 2015.

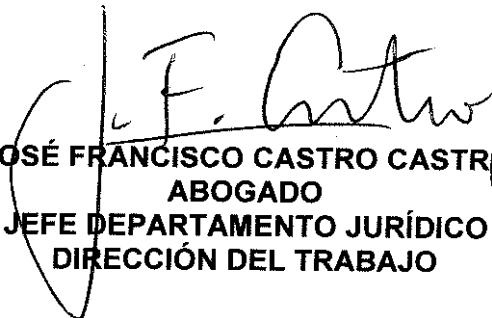
A mayor abundamiento, cabe agregar que en conformidad a lo previsto por el artículo 1562 del Código Civil: *“El sentido en que una cláusula puede producir algún efecto, deberá preferirse a aquel en que no sea capaz de producir efecto alguno”*.


El precepto recién citado permite reafirmar lo sostenido precedentemente, en cuanto a que debe preferirse el sentido de la norma convencional en análisis que permite incrementar el sueldo base de los trabajadores afectos a aquel cuya aplicación no ha surtido efecto alguno, como ha quedado demostrado en la especie.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que conforme a lo dispuesto en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo y a las consideraciones expuestas en el cuerpo del presente oficio, la empresa Tintorerías L'Art

Parisien Cibié y Cía. Ltda. debió utilizar como base de cálculo de los reajustes a los sueldos base, convenidos en la cláusula cuarta del contrato colectivo vigente celebrado por dicha entidad empleadora y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa L'Art Parisien Cibié y Cía. Ltda., el monto correspondiente al ingreso mínimo mensual vigente a la fecha de pago del referido beneficio.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**MPK**  
**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control
- I.C.T. Santiago Sur
- Tintorerías L'Art Parisien Cibié y Cia. Ltda.  
(Rodrigo de Araya N°59, San Joaquín).