

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 007755(415)/98
K. 008333(443)/98

ORD. N° 3064 / 235 /

MAT.: La cláusula segunda sobre reajuste de remuneraciones del contrato colectivo de fecha 01 de octubre de 1997, celebrado entre la empresa Bellavista Oveja Tomé S.A. y el Sindicato de Trabajadores N° 1, prevalece sobre la cláusula segunda también de reajuste de remuneraciones del contrato colectivo anterior de fecha 28 de septiembre de 1995, suscrito entre las mismas partes, la que no procede aplicar a contar del 01 de octubre de 1997, fecha de vigencia del último instrumento colectivo indicado.

ANT.: 1) Ord. N° 905, de 29.04.98, de Director Regional del Trabajo, Región del Bío Bío.
2) Presentación de 26.02.98, de Dirigentes Sindicato de Trabajadores N° 1 de la Empresa Bellavista Oveja Tomé S.A.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículo 381, letra b).
Código Civil, artículo 1560.

SANTIAGO, 13 JUL 1998

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRES. DIRIGENTES SINDICATO DE TRABAJADORES N° 1 DE
EMPRESA BELLAVISTA OVEJA TOME S.A.
AVDA. LATORRE N° 1133
T O M E /

Mediante presentación del Ant. 2) se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de procedencia de pago de reajuste de 0,3 puntos sobre variación del I.P.C. pactado en cláusula segunda del contrato colectivo de fecha 28 de septiembre de 1995, además del reajuste pactado en cláusula segunda de contrato colectivo de 01 de octubre de 1997, celebrado entre las mismas partes.

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

Al tenor de los antecedentes, la cláusula segunda del contrato colectivo de 28 de septiembre de 1995, celebrado entre empresa Bellavista Oveja Tomé S.A. y el Sindicato de Trabajadores N° 1 constituido en ella, estipularía que los sueldos base experimentarían automáticamente, cada seis meses durante toda la vigencia del contrato colectivo, la variación del I.P.C. habida en el mismo periodo más 0.3 puntos.

De la cláusula anterior, según lo señalado en la presentación, se desprendería que los sueldos base vigentes al mes de septiembre de 1997, último mes de vigencia del contrato, se reajustarían el 01 de octubre de 1997, según la variación del I.P.C. habida en el semestre abril a septiembre de 1997 más 0.3 puntos.

Ahora bien, el contrato colectivo siguiente celebrado entre las mismas partes, de 01 de octubre de 1997, en su cláusula segunda, primer párrafo, estipula:

"Los Sueldos Base afectos a aportes previsionales, vigentes al 30 de septiembre de 1997, se reajustarán a partir del 01 de octubre de 1997, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor (IPC) en el período que comprende los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre de 1997, más 5 puntos".

De la cláusula antes citada se desprende, que los sueldos base que estuvieren vigentes al 30 de septiembre de 1997, se reajustarán a partir del 01 de octubre de 1997 en el 100% de variación del I.P.C. habida en los meses de abril a septiembre de 1997, más 5 puntos.

De este modo, es posible apreciar, efectuado un análisis conjunto de las cláusulas de ambos contratos colectivos, que el semestre abril a septiembre de 1997, como período base de variación del I.P.C. aparece considerado al mismo tiempo en los dos contratos colectivos para los mismos efectos de reajustabilidad de las remuneraciones a partir de similar fecha, el 01 de octubre de 1997, circunstancia que se hace necesario esclarecer en cuanto a su procedencia atendido el tenor de los contratos.

En efecto, el primero de los contratos hace alusión al período abril a septiembre de 1997 para establecer la variación del I.P.C. respecto de un reajuste que pagará sólo a contar del 01 de octubre de 1997, y a su vez, el segundo de los contratos, también reajusta las remuneraciones a partir de la misma fecha, utilizando igual período de variación del IPC, de abril a septiembre de 1997, pero sobre la base del nivel de las remuneraciones al 30 de septiembre de 1997, esto es, antes de que opere el reajuste del primer contrato, lo que lleva a desprender que la nueva cláusula de reajustabilidad pactada en el segundo contrato debería prevalecer sobre la del contrato anterior, si está comprendiendo la misma base de remuneraciones a las cuales se

aplicará el incremento, el mismo período de variación del I.P.C., y el pago a partir de la misma fecha, aun cuando en un monto distinto de incremento sobre IPC, de 5 puntos en el segundo contrato contra 0.3 en el primero, perfectamente absorbible por aquél.

Opinar lo contrario llevaría a una situación excepcional que en un mismo día operarían dos reajustes de remuneraciones que considerarían idéntica variación del I.P.C. y nivel base de remuneraciones. Es decir, una misma variación de I.P.C se estaría utilizando dos veces para un mismo fin.

Por otra parte, desde distinto ángulo de apreciación, si rigieran ambas cláusulas de reajuste ocurriría que el primero de los contratos estaría determinado un nivel de remuneraciones distinto al pactado en el segundo de los contratos para los reajustes semestrales futuros a otorgarse, lo que no podría haber sido la intención de las partes contratantes de este último instrumento colectivo.

Como es posible desprender, lo anterior no podría guardar armonía con la lógica, ni tampoco con la intención de las partes contratantes del segundo contrato colectivo, por cuanto si así lo hubieran estimado, es decir, que hubiera dos reajustes simultáneos lo habrían salvado de modo expreso al negociar la última cláusula de reajustabilidad, toda vez que se trata de una situación extraordinaria o de excepción, que así lo requiere, lo que no se efectuó ni se deriva en manera alguna de su texto.

Por otra parte, cabe agregar, a mayor abundamiento, que el primer contrato expiró en su vigencia, tal como se deriva de lo señalado en la presentación, el 30 de septiembre de 1997, razón por la cual no aparece procedente que haya estipulado el pago de un reajuste de remuneraciones a contar del 1 de octubre de 1997, es decir, cuando ya había cesado sus efectos, por lo que resulta más acorde a derecho considerar que el reajuste del último período de vigencia del primer contrato se regulara por el contrato colectivo que se celebrara inmediatamente a continuación, tal como ocurrió con el contrato de fecha 01 de octubre de 1997, para regir a partir de esta última fecha, en la que justamente opera un reajuste de remuneraciones que considera la variación del I.P.C. del último período de vigencia del contrato anterior.

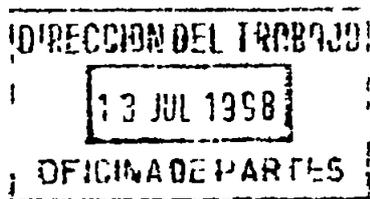
Por lo demás, el criterio expuesto es coincidente con el consignado por el legislador en el artículo 381, letra b) del Código del Trabajo, al referirse a los requisitos de la última oferta del empleador para contratar personal de reemplazo a contar del primer día de hecha efectiva la huelga, al señalar que dicha última oferta debe contener a lo menos:

"Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses".

De este modo, en la especie, como no podrían regir simultáneamente dos cláusulas de reajustabilidad acordadas en contratos distintos y sucesivos a contar de una misma fecha y computando un mismo período de variación de I.P.C., y nivel de remuneraciones, a menos que las partes así lo hubieran pactado de modo expreso, sólo cabe concluir que rige únicamente la última de las cláusulas sobre la materia, por cuanto ella es parte de un contrato colectivo en el cual se regulan en forma completa todas las nuevas condiciones de trabajo y remuneraciones en la empresa, entre las mismas partes.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Uds. que la cláusula segunda sobre reajuste de remuneraciones del contrato colectivo de fecha 01 de octubre de 1997, celebrado entre la empresa Bellavista Oveja Tomé S.A. y el Sindicato de Trabajadores Nº 1, prevalece sobre la cláusula segunda también de reajuste de remuneraciones del contrato colectivo anterior de fecha 28 de septiembre de 1995, suscrito entre las mismas partes, la que no procede aplicar a contar del 01 de octubre de 1997, fecha de vigencia del último instrumento colectivo indicado.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Feres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

A JDM/sda
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Deptos. D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- XIII Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo
- Sres. Empresa Bellavista Oveja Tomé S.A.