



DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 1599 (283) 2015



1847

Juridico

ORD.: _____/

MAT.: 1. El beneficio "evaluación de desempeño" no constituye cláusula de reajustabilidad en los términos previstos en el inciso 2º del artículo 348 del Código del Trabajo, razón por la cual debe entenderse incorporado a los contratos individuales de los trabajadores, una vez extinguido el instrumento colectivo al que se encontraban afectos.
2. Una vez extinguido el contrato colectivo, los trabajadores podrán presentar sus proyectos de contrato colectivo cuando lo estimen conveniente.

ANT.: 1) Instrucciones de 23.03.2015, de Jefe (S) Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Correo electrónico de 19.03.2015, de Nelson Toledo, Presidente Federación Nacional de Sindicatos Autónomos del Trabajador Sodimac.
3) Correo electrónico de 19.03.2015, de M. Belén Adriasola Campos, Abogada Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4) Instrucciones de 27.02.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
5) Presentación de 03.02.2015, de Federación Nacional de Sindicatos Autónomos del Trabajador Sodimac.

SANTIAGO,

15 ABR 2015

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS AUTÓNOMOS DEL
TRABAJADOR SODIMAC
GIRARDI N° 1403
PROVIDENCIA/

Mediante presentación del antecedente 5) se han formulado a este Servicio las siguientes consultas:

1. Si el beneficio "Evaluación de Desempeño", pactado en el contrato colectivo suscrito entre la empresa Sodimac S.A. y el Sindicato SIDETRA – NOCESUR, puede entenderse incorporado en los contratos individuales de los trabajadores, una vez extinguido el instrumento colectivo que los rige.

2. Una vez extinguido el contrato colectivo vigente, cuál es la oportunidad que tienen los trabajadores de la empresa para presentar un nuevo proyecto de contrato colectivo.

Sobre el particular, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

1. Respecto a la incorporación a los contratos individuales del beneficio "Evaluación de Desempeño", cabe señalar que el artículo 348, inciso 2º del Código del Trabajo, prescribe:

"Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente".

De la disposición legal preinserta se colige que extinguido un contrato colectivo todos los derechos y obligaciones que se encontraban contenidas en él pasaran a formar parte integrante de los contratos individuales de los trabajadores regidos por el mismo, efecto que se produce de pleno derecho, vale decir, por el sólo ministerio de la ley, sin necesidad de que las partes lo acuerden en documento alguno y siempre que no negocien colectivamente con posterioridad a la extinción del respectivo contrato colectivo.

Se deduce, asimismo, que se exceptúan de esta regla aquellas cláusulas que se refieren a reajustabilidad, tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero y aquellos que involucran derechos y obligaciones que deben ejercitarse o cumplirse en forma colectiva, los cuales desaparecen una vez expirado el plazo fijado para la vigencia del contrato colectivo.

Ahora bien, en la especie, se trata de determinar si el beneficio "evaluación de desempeño", pactado en el contrato colectivo vigente, en virtud del cual el empleador se obliga a reajustar el sueldo base de los trabajadores en el porcentaje establecido para cada puntuación, de acuerdo a la calificación obtenida por éstos, se entiende incorporado a los contratos individuales de los mismos, una vez extinguido el instrumento colectivo que lo contiene.

Al respecto, cabe tener presente que este Servicio, al fijar el sentido y alcance de la expresión "*cláusulas relativas a reajustabilidad*", utilizada en la norma en comento, ha establecido mediante dictamen Nº 551/265, de 21.09.1994, que el legislador se ha referido a aquellas cláusulas cuyo objetivo es aumentar o incrementar las remuneraciones o beneficios en dinero, a fin de mantener el poder adquisitivo de las mismas.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el beneficio objeto de la presente consulta, de acuerdo a lo expuesto en su presentación, si bien es cierto que involucra un aumento de las remuneraciones, no lo es menos que se trata de un incremento que opera en forma independiente de todo mecanismo que tienda a mantener el poder adquisitivo de las mismas, toda vez que estamos en presencia de un premio que el empleador otorga al 50% de los dependientes mejor evaluados en cada área.

En efecto, la citada cláusula dispone:

"Asimismo, y con objeto de relacionar los aumentos de renta al mérito y desempeño de sus trabajadores, la Empresa mantendrá a partir del proceso de Evaluación de Desempeño un sistema de reajuste automático del sueldo base de los trabajadores en función de la calificación obtenida en dicho proceso.

Este reajuste se originará una sola vez en el año y corresponderá a la evaluación realizada entre los meses de mayo o junio, aún cuando pudieren realizarse más de una evaluación de desempeño.

El reajuste automático de sueldo base se hará efectivo el mes siguiente al del término del proceso de evaluación de desempeño y dicho reajuste será de un 5% para el 50% mejor evaluado de los trabajadores en cada área, de modo

que la Empresa garantiza así que dicho reajuste se otorgará cada año al 50% mejor evaluado entre los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo.

Este beneficio no estará sujeto a proporcionalidad alguna, es decir se paga en forma íntegra cualquiera sea la jornada de trabajo que tenga el trabajador”.

Lo expuesto, permite afirmar que la estipulación en estudio no configura de manera alguna una cláusula de reajustabilidad en los términos previstos en el inciso 2º del artículo 348, del Código del Trabajo, ya que el objeto determinante de la misma no ha sido mantener el poder adquisitivo de las remuneraciones, sino otorgar un premio condicionado al resultado que se obtenga en la evaluación que se efectúe por el empleador.

A mayor abundamiento, cabe hacer presente que la aplicación del efecto jurídico en estudio se traduce en que el sistema remuneracional, en lo que a su monto se refiere, quede determinado conforme al valor que representaba a la fecha de extinción del instrumento colectivo, tal como ocurre en la especie, lo cual corrobora, aún más, que la cláusula en comento, en caso alguno, podría estimarse como de reajustabilidad, toda vez que la remuneración que sirve de base al beneficio que en ella se contiene, esto es, el sueldo base se mantiene inalterable desde la data aludida.

De esta suerte, no cabe sino concluir que una vez extinguido el contrato colectivo vigente, la cláusula relativa a la evaluación de desempeño debe entenderse incorporada a los contratos individuales de los trabajadores que estaban afectos al instrumento colectivo de que se trata, siempre y cuando los mismos no negocien colectivamente con posterioridad a la extinción del citado instrumento.

La conclusión anotada precedentemente guarda armonía con la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida entre otros, en dictamen N° 318/05, de 20.01.2003 y 2202/104, de 04.04.1995.

2. En cuanto a la oportunidad para negociar, una vez extinguido el contrato colectivo, cabe señalar que el inciso 1º del artículo 317 del Código del Trabajo, establece:

“En las empresas en que no existiere contrato colectivo anterior, los trabajadores podrán presentar al empleador un proyecto de contrato colectivo en el momento que lo estimen conveniente”.

Del precepto legal precedentemente transcrito se desprende que por expresa disposición del legislador los trabajadores que laboran en empresas en donde no existe instrumento colectivo anterior están facultados para presentar sus proyectos de contrato colectivo cuando lo estimen conveniente a sus intereses.

Pues bien, la reiterada doctrina emanada de esta Dirección contenida, entre otros, en dictámenes N°s. 2531/94, de 05.05.92 y 1247/78, de 24.03.93, ha señalado que la norma contenida en el inciso 1º del artículo 317, en estudio, regula específicamente la situación de aquellas empresas con contrato colectivo extinguido, facultando a los trabajadores en tal caso para presentar un proyecto de contrato colectivo en el momento que estimaren conveniente, salvo, durante el período declarado no apto para iniciar negociaciones.

De la conclusión anterior se desprende que el legislador al dictar la norma en comento, no sólo tuvo presente aquellas empresas en las cuales nunca antes se negoció colectivamente sino también aquellas en donde si bien ha existido negociación colectiva, el o los instrumentos que alguna vez rigieron se encuentran extinguidos por cualquier motivo. En otras palabras, aquellas empresas en donde no existe instrumento colectivo vigente.

El razonamiento anterior se ve corroborado al analizar la redacción del inciso 1º del artículo 322 del Código del Trabajo, que regula la época en que debe presentarse un proyecto de contrato colectivo cuando en la empresa existe instrumento colectivo vigente, cuestión que no acaecería en la situación planteada, toda vez que en la misma el contrato se habría extinguido.

Pues bien, en relación con la interpretación del precepto citado en el párrafo precedente, la jurisprudencia emanada de la Dirección del Trabajo, reiterando el criterio comentado, ha establecido que dicha regla resulta aplicable exclusivamente mientras exista un instrumento colectivo vigente, de suerte tal que de no existir éste, o de haberse extinguido el celebrado anteriormente, estaremos en presencia de una situación distinta, reglamentada expresamente por el artículo 317 del Código del Trabajo, en conformidad al cual los trabajadores podrán presentar un proyecto de contrato colectivo en el momento que estimaren conveniente, salvo durante el período que el empleador hubiere declarado no apto para iniciar negociaciones. (Ord. N°4422/184, de 07.08.1996)

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Uds. lo siguiente:

1. El beneficio "evaluación de desempeño" no constituye cláusula de reajustabilidad en los términos previstos en el inciso 2º del artículo 348 del Código del Trabajo, razón por la cual debe entenderse incorporado a los contratos individuales de los trabajadores, una vez extinguido el instrumento colectivo al que se encontraban afectos.

2. Una vez extinguido el contrato colectivo, los trabajadores podrán presentar sus proyectos de contrato colectivo cuando lo estimen conveniente.

Saluda atentamente a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



RGR/MBÁ
Distribución:

- Jurídico.
- Partes.
- Control.