



**DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 3058 (689) 2014**

90 años

jurídico

3196

ORD.: _____/

MAT.:

- 1.- La empresa Luniben Top Frío S.A., respecto de los trabajadores que fueron parte de la negociación y en tal carácter beneficiarios de los acuerdos, debe pagar el reajuste de las remuneraciones, en la forma expresamente estipulada en la cláusula cuarta del instrumento, es decir, sin que tal incremento sea condicionado a la antigüedad laboral de los dependientes.
- 2.- Respecto de los trabajadores que no concurrieron a la celebración del instrumento colectivo, corresponderá que sean aplicables las reglas de reajustabilidad, contenidas en los contratos por los que se rigen, sean éstos individuales o colectivos.
- 3.- La circunstancia de haberse efectuado extensión de beneficios por parte del empleador, respecto del sistema de reajustabilidad pactado en el contrato colectivo, es un hecho controvertido cuyo conocimiento corresponde a los Tribunales de Justicia.

ANT.:

- 1) Instrucciones de 15.06.2015, de Jefe de Unidad de Dictámenes en Informes en Derecho.
- 2) Ordinario N° 0712 de 30.05.2014 de Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Poniente
- 3) Presentación de 05.05.2014, de don Juan Pablo Goycolea en representación de Luniben Top Frío S.A.
- 4) Ordinarios N° 1323 y 1325 de 16.04.2014, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
- 5) Presentación de 19.03.2014, de Sindicato de Empresa Luniben Top Frío S.A.

25 JUN 2015

SANTIAGO,

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
A : RODRIGO ESCOBAR PINTO
SINDICATO DE TRABAJADORES EMPRESA LUNIBEN TOP FRIO SA
rescobarae@gmail.com**

Mediante presentación del antecedente 5), el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Luniben Top Frío SA, ha solicitado un

pronunciamiento jurídico respecto al sistema de reajustabilidad de las remuneraciones descrito en la cláusula 4 del contrato colectivo de fecha 21 de diciembre de 2012.

Al respecto, cúmpleme manifestar lo siguiente:

La citada cláusula establece lo siguiente:

“La empresa reajustará las remuneraciones en el mes de enero de 2013, conforme a la variación experimentada del Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) durante el año 2012, al cual se le aumentará un 3% (tres por ciento).

En el mes de enero de 2014, la Empresa reajustará las remuneraciones conforme a la variación experimentada del Índice de Precios del Consumidor (I.P.C.) durante el año 2013, al cual se le aumentará un 1,5% (uno coma cinco por ciento)”

Al respecto, la organización sindical informa que la empresa en el mes de enero de 2014, procedió a aplicar a las remuneraciones, un incremento aleatorio de acuerdo a la antigüedad laboral de cada trabajador (aplicando un 1,5,% de reajuste), mecanismo que estiman improcedente, puesto que la forma correcta correspondería a un incremento de 1,5% más el reajuste anual, lo que en total asciende a 4,5%.

Cabe tener presente además, que en cumplimiento a los principios de igualdad y contradicción de los interesados, contemplados en el inciso final del artículo 10 de la Ley N° 19.880, se informó sobre su presentación a la empresa Luniben Top Frío S.A., con el fin que sus representantes expresaran opinión.

El empleador, mediante antecedente 3), informó que conforme a una práctica vigente con anterioridad a la celebración del contrato colectivo, el año 2014 procedió a reajustar las remuneraciones siguiendo un parámetro basado en la fecha de ingreso de los trabajadores, el que se aplicó solo respecto de aquellos contratados a partir del año 2013, por lo que respecto de quienes suscribieron el contrato colectivo, se efectuó el reajuste total sobre las remuneraciones.

Con el propósito de reunir mayores antecedentes respecto al asunto consultado, se requirió fiscalización investigativa a la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente, la que mediante antecedente 2) comunicó las conclusiones de los hechos constatados por el fiscalizador don Cristian Anjel Roa.

El inspector actuante informó y ratifica que la empresa al aplicar el reajuste en enero de 2014, lo hizo en forma proporcional a la fecha de inicio de la relación laboral de cada trabajador, aún cuando del análisis del contrato colectivo no se advierte que el incremento remuneracional haya sido condicionado al factor antigüedad.

Cabe puntualizar que del tenor literal de la cláusula en análisis, se advierte que las partes regularon el sistema de reajuste remuneracional anual, mediante el instrumento colectivo vigente desde el año 2012, cláusula en la que no se advierten estipulaciones en orden a condicionar dicho incremento a la antigüedad laboral de cada trabajador u otro factor, como sí ocurre por ejemplo con relación a la asignación de vacaciones contenida en la cláusula octava del contrato colectivo.

La incorporación del factor antigüedad para la determinación del incremento anual de las remuneraciones, alteraría sustancialmente la naturaleza del acuerdo contenido en el contrato colectivo, por lo que se advierte que ante tal situación las partes lógicamente hubieron manifestado expresamente su intención real incorporando tal factor.

Ésta es la interpretación que debe orientar la aplicación de la cláusula sobre reajustabilidad de las remuneraciones, atendido lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 1564 del Código Civil, sobre interpretación de los contratos, que señala:

“Las cláusulas de los contratos se interpretarán unas por otras, dándose a cada una el sentido que mejor convenga al contrato en su totalidad”.

Por lo tanto, para observar la debida armonía y correspondencia del conjunto de las normas del contrato colectivo que se examina, debe primar una visión sistémica del mismo, preservando en su interpretación y aplicación un sentido y lógica que le imprima legalidad y coherencia.

Conforme a dicho criterio interpretativo, en atención específicamente a la consulta formulada, resulta forzoso concluir que el empleador se encuentra impedido de alterar el sistema de reajustabilidad descrito en la cláusula 4ª del Contrato Colectivo, incorporando un criterio de proporcionalidad en base a la antigüedad, respecto de los trabajadores que han concurrido a la celebración del instrumento colectivo.

Sin embargo, el criterio de proporcionalidad del reajuste de la remuneración en función de la antigüedad laboral de los dependientes, resulta jurídicamente procedente, respecto de los trabajadores que no concurrieron a la celebración del contrato colectivo que se analiza, en tanto, no se encuentren sometidos a reglas distintas convencionalmente pactadas, ya sea de forma individual o colectiva.

Tratándose de aquellos trabajadores, que si bien, no concurrieron a la celebración del contrato colectivo, el empleador les hizo extensivos los beneficios estipulados en tal instrumento, forzoso resultará que sea acreditado que entre tales beneficios se comprende el sistema de reajustabilidad, materia que en todo caso reviste el carácter de controvertida, por lo que su conocimiento recae en los Tribunales de Justicia.

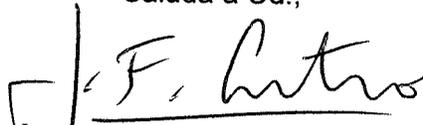
En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que atendidas las estipulaciones del contrato colectivo:

1.- La empresa Luniben Top Frío S.A., respecto de los trabajadores que fueron parte de la negociación y en tal carácter beneficiarios de los acuerdos, debe pagar el reajuste de las remuneraciones, en la forma expresamente estipulada en la cláusula cuarta del instrumento, es decir, sin que tal incremento sea condicionado a la antigüedad laboral de los dependientes.

2.- Respecto de los trabajadores que no concurrieron a la celebración del instrumento colectivo, corresponderá le sean aplicables las reglas de reajustabilidad, contenidas en los contratos por los que se rigen, sean éstos individuales o colectivos.

3.- La circunstancia de haberse efectuado extensión de beneficios por parte del empleador, respecto del sistema de reajustabilidad pactado en el contrato colectivo, es un hecho controvertido cuyo conocimiento corresponde a los Tribunales de Justicia.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




RGR/PRC

Distribución:

-Jurídico

-Luniben Top Frío S.A., Claudio Arrau N° 7000, Pudahuel, Santiago

-Partes

-Control