



DIRECCION  
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 4861(218)/2000

ORD. No 2654 / 0209

**MAT.:** 1) Se ajusta a derecho que la empresa Editorial Planeta Chilena S.A. aplique un reajuste de remuneraciones no inferior a \$20.000.- ni superior a \$30.000.-, a contar de las remuneraciones del mes de enero del año 2000, según cláusula del actual contrato colectivo, que es similar a la del contrato colectivo anterior, si de acuerdo a la ley no estaba obligada a negociar cláusula de reajustabilidad;  
2) La misma empresa no se encontraba obligada a considerar en el nuevo contrato, que es igual al anterior, los valores de los beneficios vigentes a la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, salvo que los trabajadores hubieren ejercido el derecho alternativo previsto en el artículo 369, inciso 2°, del Código del Trabajo, lo que no ocurrió.

**ANT.:** 1) Ord. N° 836, de 04.04.2000, de Inspector Provincial del Trabajo de Santiago.  
2) Pase de 21.03.2000, de Jefa Unidad de Relaciones Laborales Inspección Provincial del Trabajo, Santiago.  
3) Presentación de 17.01.2000, de Sindicato de Trabajadores Empresa Editorial Planeta Chilena S.A.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, arts. 325, inciso 1°; 329, inciso 1°; 369, incisos 2° y 3°, y 381, inciso 1°.

**CONCORDANCIAS:**

Dictamen Ord. N° 801/69, de 01.03.-2000.

**SANTIAGO,**

29 JUN 2000

**DE :** DIRECTORA DEL TRABAJO

**A :** SENOR LUIS ORMAZABAL LABRA  
PRESIDENTE SINDICATO DE TRABAJADORES EMPRESA  
EDITORIAL PLANETA CHILENA S.A.  
SANTA LUCIA N° 360, 7° PISO  
S A N T I A G O

Mediante presentación del Ant. 3), se solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de: .

1) Si procede que la empresa Editorial Planeta S.A. en el nuevo contrato colectivo, que es similar al anterior, aplique a partir de enero del año 2000 el mismo reajuste de remuneraciones del contrato anterior, no inferior a \$20.000.- ni superior a \$30.000.-, y

2) Si el nuevo contrato colectivo, igual al anterior, debería considerar el valor de los beneficios vigente a la fecha de presentación del proyecto, y no los valores estipulados en dicho contrato anterior, como ocurre con movilización, ropa de trabajo, bono de Fiestas Patrias, de Navidad, Vacaciones, Natalidad, si por ejemplo, el bono de movilización, fijado en \$500 en el contrato, ascendía por aplicación de reajuste a \$558 al presentarse el proyecto, no obstante, el nuevo contrato lo fija nuevamente en \$500.

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

1) En relación con la primera consulta, de procedencia de la cláusula de reajustabilidad del nuevo contrato en los mismos términos de la del contrato colectivo anterior, cabe expresar, que la legislación vigente sobre negociación colectiva no exige, por regla general, que el empleador deba ofrecer en su respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, una determinada cláusula de reajustabilidad de remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero, salvo en el preciso caso previsto por la ley para hacer posible el derecho a contratar personal de reemplazo, desde el primer día de hecha efectiva la huelga.

En efecto, el artículo 325, inciso 1°, del Código del Trabajo, dispone:

*"El proyecto de contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:*

*"1.- las partes a quienes haya de involucrar la negociación, acompañándose una nómina de los socios del sindicato o de los miembros del grupo comprendidos en la negociación. En el caso previsto en el artículo 323, deberá acompañarse además la nómina y rúbrica de los trabajadores adherentes a la presentación;*

*"2.- las cláusulas que se proponen;*

*"3.- el plazo de vigencia del contrato, y*

*"4.- la individualización de los integrantes de la comisión negociadora".*

Por su parte, el artículo 329, inciso 1°, del mismo Código, señala:

*"El empleador deberá dar respuesta por escrito a la comisión negociadora, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. En esta respuesta el empleador podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto y deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores así como señalar el fundamento de su respuesta. Acompañará, además, los antecedentes necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque".*

Del análisis conjunto de las disposiciones transcritas, que se refieren a los requisitos de forma y contenido del proyecto de contrato colectivo y de la respuesta del empleador a este proyecto presentado por los trabajadores, es posible desprender que ellas no hacen alusión a cláusula de reajustabilidad alguna de las remuneraciones y demás beneficios en dinero que debiera considerar obligadamente tanto dicho proyecto como su respuesta, lo que lleva a concluir que esta cláusula queda sometida a la libre convención de las partes, en su existencia y contenido, en el proceso de negociación colectiva.

No obstante, por otro lado, el artículo 381, inciso 1°, letras a) y b), del Código del Trabajo, prescribe.

*"El empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva, siempre y cuando la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:*

*"a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento, y*

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

De la disposición legal antes citada se desprende que el empleador podrá contratar personal de reemplazo, desde el primer día de hecha efectiva la huelga, si su última oferta, formulada en la forma y anticipación legales, cumple a lo menos con contemplar idénticas estipulaciones a las del instrumento colectivo vigente, incluyendo un reajuste según la variación del I.P.C. entre la fecha del último reajuste y la fecha de vencimiento de dicho instrumento, y una reajustabilidad mínima anual también según I.P.C., para el período del nuevo contrato, excluidos los últimos doce meses.

Cabe precisar, que el resto de la normativa del Código del Trabajo, sobre negociación colectiva, no contempla otra disposición similar sobre reajustabilidad obligatoria.

De este modo, si el legislador exige únicamente que la última oferta del empleador deba contener una cláusula de reajustabilidad como requisito para poder contratar personal de reemplazo desde el primer día de hecha efectiva la huelga, cláusula que no se exige como obligatoria para otros fines de la negociación colectiva, posible es concluir que la inclusión de tal cláusula de reajustabilidad en la negociación quedará sujeta al acuerdo de la voluntad de las partes negociadoras, si no se trata del caso antes analizado.

De esta manera, en la especie, si el empleador, en su respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, ofreció una cláusula de reajustabilidad similar a la contenida en el contrato colectivo anterior, se habría ajustado a derecho, si la ley no obliga a negociar la misma cláusula, ni menos con un porcentaje determinado, salvo para poder contratar personal de reemplazo desde el primer día de hecha efectiva la huelga, que no es el caso en estudio.

En consecuencia, se encontraría conforme a derecho que el empleador, empresa Editorial Planeta Chilena S.A., en su respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, haya ofrecido la misma cláusula de reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios del contrato colectivo anterior, de \$20.000.- a \$30.000.-, a partir del mes de enero del año 2000, si de acuerdo a la ley no se estaba obligado a negociar cláusula de reajustabilidad.

2) En cuanto a la consulta si la respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, que contiene los mismos beneficios del contrato anterior, debería considerar el valor de estos beneficios vigentes al momento de la presentación de dicho proyecto, corresponde señalar que al igual que en el caso antes analizado del punto 1) anterior, la legislación vigente sobre negociación colectiva no exige que la respuesta del empleador, de ofrecer similares beneficios a los del contrato colectivo anterior, deba considerarlos en sus valores vigentes a la fecha de presentación del proyecto, si no es para el preciso evento del derecho alternativo que asiste a los trabajadores, durante el proceso de negociación, de requerir del empleador lo dispuesto en el artículo 369, incisos 2° y 3° del Código del Trabajo, que señala:

*"La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses.*

*"Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad, tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero".*

De los preceptos legales transcritos se desprende que por expresa disposición del legislador, la comisión negociadora se encuentra facultada para exigir del empleador durante todo el proceso de negociación, que se suscriba el nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las de los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto, a excepción de la cláusula de reajustabilidad, contrato que durará dieciocho meses.

De esta manera, ejercido el derecho antes indicado por los trabajadores, el nuevo contrato colectivo deberá contener las mismas estipulaciones y beneficios del contrato anterior, considerando sus valores vigentes a la fecha de presentación del proyecto de dicho nuevo contrato colectivo.

Lo antes expresado guarda armonía con la reiterada doctrina de esta Dirección, manifestada, entre otros, en dictamen Ord. N° 801/69, de 01.03.2000, que expresa: *"En otros términos, los beneficios contemplados en un contrato colectivo, tienen en el nuevo instrumento celebrado en conformidad a la norma legal citada -artículo 369, incisos 2° y 3°, del Código del Trabajo-, el valor que representaban a la fecha de presentación del nuevo proyecto de contrato colectivo".*

De este modo, en la especie, si la comisión negociadora de los trabajadores no ejerció durante la negociación el derecho que les confería el artículo 369, inciso 2° del Código del Trabajo, en orden a que el nuevo contrato contuviere iguales estipulaciones a las del contrato anterior, en sus valores vigentes a la fecha de presentación del proyecto, no corresponde que se le exija al empleador que en su respuesta al mismo proyecto deba considerar estos valores vigentes de los beneficios, de ofrecer los mismos contemplados en el contrato anterior, si la ley sólo dispone con carácter obligatorio tales montos de los beneficios para la aplicación de la norma legal en comento, que los trabajadores no utilizaron durante la negociación, como solución alternativa de la misma.

En consecuencia, el empleador, en un proceso de negociación colectiva, no está obligado a considerar los valores vigentes de los beneficios al momento de presentación del proyecto, si su respuesta contiene los mismos beneficios del contrato colectivo anterior, a menos que se trate de la exigencia prevista en el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, la que los trabajadores no formularon en la especie.

De conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud:

1) Se ajusta a derecho que la empresa Editorial Planeta Chilena S.A. aplique un reajuste de remuneraciones no inferior a \$20.000.- ni superior a \$30.000.-, a contar de las remuneraciones del mes de enero del año 2000, según cláusula del actual contrato colectivo, que es similar a la del contrato colectivo anterior, si de acuerdo a la ley no estaba obligada a negociar cláusula de reajustabilidad;

2) La misma empresa no se encontraba obligada a considerar en el nuevo contrato, que es igual al anterior, los valores de los beneficios vigentes a la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, salvo que los trabajadores hubieren ejercido el derecho alternativo previsto en el artículo 369, inciso 2°, del Código del Trabajo, lo que no ocurrió.

Saluda a Ud.,

  
  
*Maria Ester Ferres Nazarala*  
**MARIA ESTER FERES NAZARALA**  
**ABOGADA**  
**DIRECTORA DEL TRABAJO**

JIM/emoa

**Distribución:**

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,  
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIIIª Regiones,  
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,  
Sr. Subsecretario del Trabajo, Editorial Planeta Chilena S.A.