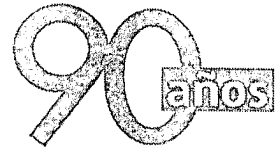


DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES
E INFORMES EN DERECHO
K. 10934 (1866) 2014



0148

ORD.: _____

MAT.: Atiende presentación relativa a cláusulas de reajustabilidad.

ANT.: 1) Presentación de 21.11.2014, de Paola Daneri Hermosilla, Gerente de Recursos Humanos, A.F.P. Habitat S.A.
2) Ordinario N° 4292, de 04.11.2014, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes de Derecho.
3) Correo electrónico de 29.10.2014, de Presidenta del Sindicato N° 1 de Trabajadores de A.F.P. Habitat.
4) Instrucciones de 07.10.2014, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes de Derecho.
5) Presentación de 16.09.2014, de Abogados Sindicato N° 1 de AFP HABITAT S.A., recibido el 24.09.2014.

Jurídico

SANTIAGO,

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

13 ENE 2015

A : MARÍA EUGENIA ZAMORANO Y PAOLA VIDAL
SINDICATO DE TRABAJADORES N° 1 A.F.P. HABITAT S.A.
consultasindicato1ha@gmail.com

Mediante presentación del antecedente 5), Ud. ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección, en orden a determinar si conforme al artículo 369 del Código del Trabajo, resulta procedente que el empleador en el instrumento colectivo que se suscriba, altere las estipulaciones del contrato colectivo anterior, cuya vigencia y reajustabilidad se encuentra pactada hasta el presente año 2014, concretamente respecto de los beneficios denominados: "Asignación por vacaciones"; "Asignación complementaria en caso de licencia médica"; "Enfermedades catastróficas"; "Retiros Voluntarios"; "Gratificación garantizada sobre utilidades" y "Bono anual".

Al respecto, cabe informar en forma previa, que en cumplimiento del principio de igualdad y contradicción de los interesados, contemplado en el inciso final del artículo 10 de la ley N° 19.880, se dio traslado a la empresa AFP Habitat S.A., con el fin de que expresara sus puntos de vista sobre la materia consultada.

En respuesta a dicho requerimiento, la empresa informó que las obligaciones pactadas en el contrato, que causen efectos por una sola vez u obligaciones de ejecuciones instantáneas, no son ya estipulaciones del contrato vigente y no pasan, por ende, a formar parte del contrato colectivo forzado que se suscribe en virtud del artículo 369 del Código del Trabajo, aplicable sólo a los beneficios de carácter permanente u obligaciones de tracto sucesivo, conforme lo ha sostenido esta Dirección mediante dictamen N° 2823/69 de 15.07.2003.

Agrega, que en dicho contexto hay cláusulas del contrato colectivo, cuya interpretación se solicita, en que la intención de las partes fue pactarlas sólo para producir efectos por una sola vez y, por ende, no resulta procedente que formen parte del contrato colectivo, cuya prórroga procede, según lo prescrito en el artículo 369 del Código del Trabajo, en sus incisos 2° y 3°.

En este sentido, expresa que los contratos, conforme a las reglas del Código Civil, se interpretan siguiendo primeramente la intención de los contratantes: "Art. 1560. Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras". Cita, asimismo, el Art. 1562, el cual prescribe que: "El sentido en que una cláusula puede producir algún efecto, deberá preferirse a aquel en que no sea capaz de producir efecto alguno".

Finalmente, señala que en proceso judicial sobre prácticas antisindicales, en causa Rit S-54-2014, seguido ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se llegó a un avenimiento el 1° de octubre de 2014, el cual, en lo pertinente, dispone: *"Habiéndose acogido el Sindicato a lo preceptuado en el artículo 369 del Código del Trabajo, las partes arriban al presente acuerdo en relación con los beneficios de gratificación contenidos en la articulación segunda letra a) y bono anual previsto en la articulación quince letra a) (página 10) del segundo párrafo del contrato colectivo de fecha 18 de junio de 2010, prorrogado en virtud del artículo ya señalado. La empresa seguirá otorgando hasta la fecha de término de la prórroga del referido contrato y en virtud del artículo 369 dichos beneficios a todos los trabajadores involucrados en la negociación colectiva del año 2014."*

Precisado lo anterior, cumplo con informar a Ud., que el artículo 369 del Código del Trabajo, en sus incisos 2° y 3°, prescribe:

"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 lo señalado precedentemente se infiere que por expresa disposición del legislador, la comisión negociadora se encuentra facultada, para exigir al empleador, durante todo el proceso de negociación, la suscripción de un contrato colectivo con idénticas estipulaciones al contrato vigente al momento de presentarse el proyecto, circunstancia ante la cual el empleador no podrá negarse.

Se colige asimismo, que en el evento que la comisión negociadora haga uso de dicha facultad, el nuevo contrato tendrá una vigencia de dieciocho meses, excluyéndose de éste las cláusulas relativas a reajustabilidad de las remuneraciones y de otros beneficios pactados en dinero.

Al respecto, cabe tener presente que la reiterada doctrina de esta Dirección, que fija el correcto sentido y alcance de la expresión *"cláusula relativas a reajustabilidad"* utilizada en la norma en análisis, ha establecido, entre otros, mediante dictamen N°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 poder mantener el poder adquisitivo de las mismas".

Agrega el referido pronunciamiento, que "resulta posible sostener que las remuneraciones y demás beneficios pactados en Unidades de Fomento, Unidades Tributarias, Ingresos Mínimos Mensuales u otras unidades reajustables equivalentes, constituyen cláusulas de reajustabilidad, toda vez que su objeto es, precisamente, conservar el poder adquisitivo de los mismos."

Concluye el citado dictamen, que “al celebrarse el nuevo contrato con arreglo a la norma en comento, deberá contemplarse una estipulación que contenga el beneficio que se consignaba en el contrato antiguo conforme al valor que representaba a la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, eliminándose de la primitiva cláusula la determinación del beneficio de ingresos mínimos u otras unidades reajustables equivalentes, hecho este último que, como se dijera, es el que constituye la reajustabilidad excluida por ley.”

Por consiguiente, a la luz de lo señalado en párrafos que anteceden, resulta procedente sostener que respecto de beneficios cuya naturaleza, conforme a lo expuesto, sea de carácter reajutable, deberán ser reproducidas en el instrumento colectivo que se suscriba conforme a lo prescrito en el artículo 369 del Código del Trabajo, excluyéndose de la primitiva cláusula la determinación de unidades reajustables.

Ahora bien, analizados los beneficios en consulta, pactados en el contrato colectivo, suscrito entre A.F.P. Habitat S.A. y el Sindicato de Trabajadores N° 1 de A.F.P. Habitat S.A. de 18 de junio de 2010, posible es concluir que los beneficios denominados “Asignación por vacaciones” y “Retiro voluntario”, estipulados en la cláusula segunda, numeral tercero y décimo segundo, respectivamente, constituyen, a la luz de la doctrina precitada, cláusulas de reajustabilidad, toda vez que se encuentran condicionados por unidades reajustables, el primero de dichos beneficios por el valor que experimente la Unidad de Fomento y el segundo de estos, por un porcentaje de la remuneración mensual con un tope definido por la Unidad de Fomento.

En efecto, las citadas cláusulas contractuales disponen, en lo pertinente, que:

“-Asignación por Vacaciones- La Empresa pagará por este concepto la cantidad de 6 Unidades de Fomento, según su valor al 31 de enero de los años 2011, 2012, 2013 y 2014, respectivamente, más la suma equivalente al 18,75% del sueldo base del respectivo trabajador, menos los descuentos legales que procedan, conjuntamente con la liquidación y pago de las remuneraciones de los referidos meses de enero, de acuerdo a las condiciones siguientes...”

“-Retiro voluntario- El monto de esta indemnización convencional será equivalente al 60% de la remuneración mensual, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, remuneración mensual tendrá un tope de 90 UF para estos efectos, y un límite de 11 años de servicios...”

En consecuencia, en opinión de esta Dirección, el instrumento colectivo que se suscriba, deberá contemplar tales beneficios, conforme al valor que representaban a la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, debiéndose eliminar de las primitivas cláusulas la determinación de reajustabilidad.

Por el contrario, los beneficios denominados “Asignación complementaria en caso de licencia médica” y “Enfermedades catastróficas”, ambos regulados en la referida cláusula segunda, numerales quinto y décimo primero, respectivamente, no constituyen cláusulas de reajustabilidad, por cuanto se trata de beneficios de carácter puro y simple, razón por la cual deben ser reproducidos íntegramente en el nuevo contrato colectivo que se suscriba.

Po otra parte, cabe hacer presente que respecto de los beneficios “Gratificación garantizada sobre las utilidades” y “Bono anual”, pactados en la señalada cláusula segunda, numerales segundo y décimo quinto, respectivamente, se pudo constatar, por medio de acta de audiencia de juicio, de 01.10.2014, en causa rol N° S-54-2014, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, que el Sindicato recurrente y la empresa A.F.P. Habitat S.A., acordaron prorrogar ambos beneficios en el nuevo instrumento colectivo, de suerte que, atendida la prohibición contemplada en el artículo 5°; letra b) del DFL N° 2, de 1967, ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, resulta forzoso concluir que esta Dirección se encuentra impedida de pronunciarse respecto de ellos.

En efecto, el citado artículo 5; letra b) del DFL N°2, de 1967, prescribe que:

“Al Director le corresponderá especialmente:

b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios y Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento.

Del análisis de la disposición legal precedentemente transcrita, se infiere que el Director del Trabajo está facultado para fijar el sentido y alcance de la legislación y reglamentación laboral y social, facultad que se encuentra limitada o restringida cuando el asunto o materia de que se trate, ha sido puesto en conocimiento y para resolución de los Tribunales de Justicia, caso en el cual debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado.

Finalmente, respecto del pronunciamiento de esta Dirección, invocado como fundamento del traslado evacuado por la empresa A.F.P. Habitat S.A., esto es dictamen N° 2823/69, cabe señalar que la situación ahí planteada, no resulta homologable en la especie, por cuanto el referido dictamen se pronuncia respecto de una cláusula de término de conflicto, cláusula cuya naturaleza no tiene relación con el caso en consulta.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que respecto a la materia consultada debe estarse a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.





 CHRISTIAN MELIS VALENCIA

 ABOGADO

 DIRECTOR DEL TRABAJO

JFCC/SOG/ACG

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- A.F.P. Habitat S.A.