

Jurídico

ORDINARIO N°: 745

MATERIA:

Instrumento colectivo. Ingreso mínimo mensual. Reajuste de remuneraciones.

RESUMEN:

1. No se ajusta a derecho la cláusula octava del contrato colectivo vigente de 23.08.2021, por infringir la norma del artículo 43 del Código del Trabajo, en relación con el literal a) del artículo 42 del mismo Estatuto Laboral, así como el principio constitucional de la justa retribución consagrado en el inciso 2º del N°16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.
2. Todo reajuste remunerativo pactado en la décimo-octava estipulación contractual del instrumento colectivo vigente que no se hubiere pagado correctamente debido a la aplicación de la cláusula octava del mismo contrato colectivo, y que resulta contraria a derecho como se concluyó, deberá ser pagado en forma íntegra a cada trabajador incluyendo los reajustes legales que resulten aplicables en cada caso.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 28.04.2023 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Ord. N°1601-5488/2023 de 09.03.2023 de la Inspección Provincial del Trabajo Ñuble-Chillán que remite informe de fiscalización N°1601.2022.961 de 24.10.2022.
- 3) Ord. N° 2079 de 01.12.2022 que confiere traslado al Sindicato de Trabajadores "Maderas BSC N°1 Ltda."
- 4) Solicitud de pronunciamiento de 14.10.2022 de "Maderas BSC Ltda."
- 5) Ord. N°566 de 08.09.2022 de Inspector Provincial del Trabajo Ñuble-Chillán al Sindicato de Trabajadores "Maderas BSC N°1 Ltda."

SANTIAGO,

22 MAY 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A:

CALLE LARGA N°128, SANTA CLARA
BULNES
REGIÓN DE ÑUBLE
rrhh@gcg.cl

SRES. SINDICATO DE TRABAJADORES MADERAS BSC N°1
Sindicatomaderasbsc22@gmail.com

Mediante ANT.4) se ha solicitado un pronunciamiento que se refiera a la interpretación de la cláusula octava del instrumento colectivo vigente, en relación con la estipulación décimo-octava del mismo contrato colectivo suscrito con fecha 23.08.2021 entre la empresa “Maderas BSC Ltda.” y el Sindicato Maderas BSC N°1.

El solicitante transcribe el contenido de ambas estipulaciones contractuales referidas a reajuste en las remuneraciones de los trabajadores, para señalar que la organización sindical interpreta que la variación del IPC que se estipula en la cláusula décimo-octava debe calcularse teniendo en consideración el ingreso mínimo mensual y no el sueldo base correspondiente a cada trabajador. Añade que, el Sindicato acompaña el pronunciamiento contenido en Ord. N°4634 de 09.09.2016 para justificar sus argumentos.

Sin embargo, la empresa afirma que la situación analizada por este Servicio con anterioridad, en el pronunciamiento aludido, es distinta a la realidad que ahora debe ser estudiada puesto que en el caso actual existe un acuerdo contenido en la cláusula octava del instrumento colectivo ya señalado, el cual imputa el reajuste salarial conforme a la variación del IPC en los últimos 12 meses, al incremento en el ingreso mínimo mensual que establezca la ley.

De esta manera, alega que deben ser atendidas las reglas de interpretación contractual establecidas en el artículo 1562 del Código Civil, y que para el caso concretamente significan que la correcta comprensión del instrumento colectivo consiste en concluir que la reajustabilidad general y futura, pactada en la cláusula décimo-octava, constituye un mejoramiento y beneficio de contrato, por lo que, no se suma a los beneficios futuros que se establezcan por ley sino que se imputan a ellos.

Así, concluye que sólo en la medida que aplicando las normas de reajuste del IPC se obtenga un resultado inferior al valor de reajuste que la ley de ingreso mínimo mensual establezca, se aplicaría esta última, dado que así lo establecieron

las partes en las cláusulas octava y décimo-octava del instrumento colectivo vigente. Por lo anterior solicita un pronunciamiento al tenor de lo expuesto.

Posteriormente, mediante ANT.3) se confiere traslado a la organización sindical el que a la fecha se encuentra sin responder. Sin perjuicio de ello, el Sindicato de Trabajadores de Maderas BSC N°1, previamente con fecha 07.09.2022 consultó la materia en análisis con la Inspección Provincial del Trabajo Ñuble-Chillán, petición que ameritó la emisión de respuesta contenida en el Ord. N°566 de 08.09.2022 de la oficina del trabajo señalada y que adjuntó el Ord. N°4634 de 09.09.2016.

Finalmente, en ANT.2) se acompañó el informe de fiscalización N°1601.2022.961 de fecha 24.10.2022, de naturaleza investigativa de modo que constató los hechos referentes al caso expuesto tanto por el Sindicato como por el empleador.

Al respecto cumple con informar a Ud., que conforme se observa en el informe de fiscalización señalado, así como, se verifica en la copia del instrumento colectivo de 23.08.2021 acompañado por la empresa a su solicitud, la cláusula décimo-octava es del siguiente tenor literal:

"Artículo 18º. Reajustabilidad General y Futura.

Todos los haberes establecidos en este contrato, en sumas o montos en dinero fijos, se reajustarán una vez al año, en el mes de Agosto, durante la vigencia de este contrato colectivo de trabajo, en el mismo porcentaje de la variación positiva que experimente el Índice de Precios (sic) al Consumidor (IPC) publicado por el Servicio de Impuestos Internos en los 12 meses que preceden al correspondiente mes de reajuste. En consecuencia el primer reajuste se aplicará (sic) en Agosto del año 2022".

Así las cosas, la razón —conforme lo expuesto—, por la cual el empleador no aplica íntegramente el reajuste anual pactado de las remuneraciones de acuerdo con la variación del IPC en los últimos 12 meses que preceden al correspondiente mes de reajuste, no ocurre por ignorar el monto del ingreso mínimo mensual establecido periódicamente por la ley.

Por el contrario, se funda en la existencia de la cláusula octava del contrato colectivo celebrado cuyo contenido es el siguiente: "Se deja expresamente establecido que lo estipulado en este contrato colectivo es incompatible con cualquier mejoramiento, reajuste, bonificación, prestación o beneficio legal o de otra disposición obligatoria que sea aplicable a los trabajadores a que se refiere este contrato colectivo y que se dicte durante su vigencia, razón por la cual, en el evento de dictarse tales disposiciones los mejoramientos y/o beneficios estipulados en este contrato se imputarán a los que se ordene o disponga la norma legal u otra disposición con respecto a estos trabajadores".

En sujeción con este acuerdo, según lo expresado por la empresa, se imputa el eventual reajuste anual de las remuneraciones conforme a la variación del IPC experimentada en los últimos doce meses, al monto de dinero en que se incremente el ingreso mínimo mensual según la disposición legal correspondiente. Y sólo si la variación del IPC en el periodo señalado representa un reajuste salarial que otorgue un monto de dinero superior al incremento que ordene la ley del ingreso mínimo mensual, sólo por esa parte en exceso se pagará el reajuste pactado en la cláusula 18º del instrumento colectivo que regula la reajustabilidad de las remuneraciones de los trabajadores.

Por consiguiente, la cláusula octava del instrumento colectivo en estudio que establece el reajuste salarial anual conforme a la variación experimentada por el IPC imputándolo al incremento del ingreso mínimo mensual que disponga la ley es una estipulación ilegal que infringe lo prescrito en el artículo 43 del Código del Trabajo que señala: "*Art. 43. Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo, en acuerdos de grupo negociador o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva*".

Por lo anterior, la estipulación contractual señalada al realizar este tipo de imputación dispone una aplicación del reajuste legal mencionado a un beneficio de reajuste salarial pactado en el instrumento colectivo, infringiendo con ello la norma precitada del artículo 43 del Código del Trabajo. Consecuencialmente, el pacto en comento además de infringir un límite legal es contrario al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y al Orden Público Laboral, ya que, como se destaca en el inciso 2º del artículo 5º del Código del Trabajo: "*Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo*".

Sin embargo, al tratarse de las remuneraciones, cabe destacar el principio constitucional recogido en el inciso 2º del N°16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, que consagra el derecho a una justa retribución en los siguientes términos: "*Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución*". En esta perspectiva, una justa retribución es más que un ingreso mínimo que garantice la indispensable suficiencia de vida a los trabajadores. Antes bien, la justa retribución de rango constitucional consagra el respeto por el valor de la dignidad humana que posibilite al trabajador superar un simple estado de necesidad, para ejercer efectivamente su libertad y participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional.

Tal es el razonamiento de la jurisprudencia del Excmo. Tribunal Constitucional que ha concluido: "*Decimocuarto: Que, en efecto, lo anterior no viene a ser más que la expresión concreta del principio constitucional básico consagrado en el inciso primero del artículo 1º de la Constitución, por el cual se reconoce que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Una justa retribución es, por una parte, un elemento esencial que coadyuva al debido respeto que toda*

persona merece por su condición y naturaleza humanas, lo cual constituye el valor de la dignidad y, por otro lado, un medio que permite a las personas salir del simple estado de necesidad, pudiendo ejercer efectivamente su libertad y participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional".¹

Así, la octava cláusula inserta en el instrumento colectivo vigente es contraria, además, al principio de justa retribución, al afectar el efectivo reajuste salarial anual pactado entre las partes conforme la variación experimentada por el IPC en la forma antes expuesta. De lo anterior se deriva que, el empleador deberá calcular el reajuste remunerativo acordado en la décimo-octava cláusula del contrato colectivo de 23.08.2021 sobre la base de las remuneraciones de los trabajadores, que, según el caso, corresponderán al ingreso mínimo mensual legal vigente en el mes de agosto de cada año, sin realizar imputación al reajuste que disponga la ley al respecto.

Por otra parte, el imputar los reajustes salariales pactados conforme la variación del IPC al incremento que disponga la ley al ingreso mínimo mensual, constituye una actuación contraria a derecho, ya que, se desnaturaliza y pierde eficacia la voluntad del legislador al establecer un incremento del ingreso mínimo mensual, si las partes acuerdan que dicho incremento se constituya y transmute ilegalmente como un reajuste salarial de origen contractual, incumpliendo con ello lo dispuesto en el literal a) del artículo 42 del Código del Trabajo que en forma expresa regula que el sueldo o sueldo base no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual.

Finalmente, los reajustes remunerativos pactados en la décimo-octava estipulación contractual que no se hubieren pagado correctamente debido a la aplicación de la cláusula octava, que resulta contraria a derecho como se concluyó, deberán ser pagados en forma íntegra a cada trabajador incluyendo los reajustes legales que resulten aplicables en cada caso.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y disposiciones legales citadas, cumple con informar a usted que:

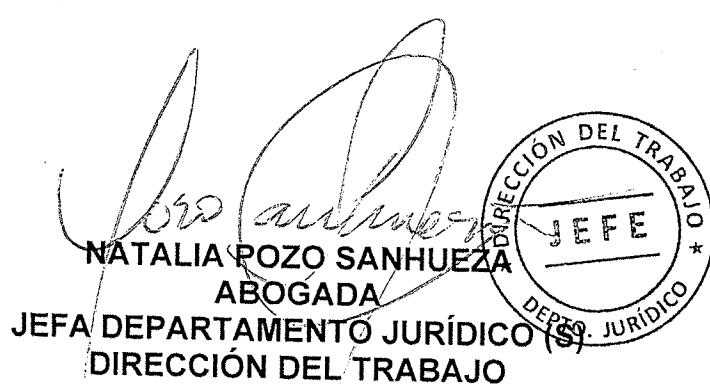
1. No se ajusta a derecho la cláusula octava del contrato colectivo vigente de 23.08.2021, por infringir la norma del artículo 43 del Código del Trabajo, en relación con el literal a) del artículo 42 del mismo Estatuto Laboral, así como el principio constitucional de la justa retribución consagrado en el inciso 2º del N°16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

2. Todo reajuste remunerativo pactado en la décimo-octava estipulación contractual del instrumento colectivo vigente que no se hubiere pagado correctamente debido a la aplicación de la cláusula octava del mismo contrato colectivo, y que resulta contraria a derecho como se concluyó, deberá ser pagado

¹ STC de 30.10.2018 Rol N°3330-3391 (acumuladas)-17-INA.

en forma íntegra a cada trabajador incluyendo los reajustes legales que resulten aplicables en cada caso.

Saluda atte.



NPS/LBP/AMF

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Inspección Provincial del Trabajo Ñuble- Chillán