



DEPARTAMENTO JURÍDICO
3355- 2013 N° (586)2013

Jurídico.

3612

ORDINARIO N° _____ /

MAT.: Atiende presentación del Sindicato de Trabajadores de Shell Chile S.A..

ANT.: 1.- Ordinario N° 1.197, Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, de 07.08.2013.
2.- Ordinario N° 2551, Departamento Jurídico, de 27.06.2013.
3.- Carta S/N empresa Nacional de Energía ENEX S.A., de 24.05.2013.
4.- Ordinarios N°s 1.937 y 1.938, Departamento Jurídico, de 10.05.2013.
5.- Presentación del Sindicato de Trabajadores Shell Chile S.A.C. e I., de 21.03.2013.

SANTIAGO,

12 SEP 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

**A : DIRIGENTES SINDICATO TRABAJADORES SHELL CHILE S.A.C. E I.
PASEO HUÉRFANOS N° 1147- OFICINA 638
SANTIAGO**

Mediante presentación del antecedente 5), el Sindicato de Trabajadores Shell Chile S.A.C. e I., ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente que el empleador rebaje unilateralmente las remuneraciones de sus asociados, al considerar la variación negativa del Índice de Precios al Consumidor, para los efectos de reajustar las remuneraciones y los demás beneficios conforme a la cláusula Tercera del Contrato Colectivo vigente entre las partes.

Lo anterior encuentra su fundamento en la diferencia de criterio existente entre la directiva sindical recurrente y la empleadora respecto de la interpretación que se le ha dado a la estipulación denominada "*Sueldo Base, Gratificación Contractual y Bonificación Costo Vida*", ya que según la primera, las partes habrían acordado expresamente que en el evento de llegar a producirse una variación negativa del índice Precios al Consumidor, en alguna de las anualidades o períodos señalados durante la vigencia del citado instrumento, esta variación no se consideraría para los efectos de reajustar las remuneraciones y demás beneficios a que tengan derecho los trabajadores que forman parte del mismo.

Sin embargo, pudieron comprobar que su empleadora aplicó el IPC negativo que se produjo en el mes de junio del año 2012, rebajando la reajustabilidad en el porcentaje correspondiente, la que fue aplicada a contar del 1° de julio de 2012.

Con el propósito de dar cumplimiento al principio de contradicción e igualdad entre las partes establecido en la ley 19.880, mediante

Ordinario N° 1.937 de 10 de mayo de 2013, emanado del Departamento Jurídico de esta Dirección, se otorgó a la empresa Nacional de Energía ENEX S.A., antes denominada Shell Chile S.A.C. e I., en su calidad de empleadora, un plazo de diez días, contado desde la recepción del citado ordinario, para emitir un pronunciamiento en relación con la consulta formulada por los recurrentes.

El trámite anterior fue evacuado con fecha 24 de mayo de 2013 por la empresa Nacional de Energía ENEX S.A., en su calidad de actual empleadora.

Ahora bien, en su respuesta señala previo a su alegación por vía subsidiaria, que esta Dirección del Trabajo no tendría jurisdicción para conocer la materia objeto de la presentación del Sindicato recurrente, puesto que la petición efectuada sería, en definitiva, un pronunciamiento respecto de la interpretación de una cláusula convencional del contrato colectivo vigente, lo que correspondería conforme lo establece el artículo 420 del Código del Trabajo y el artículo 76 de la Constitución Política de la República de manera exclusiva a los Tribunales de Justicia.

Sobre el particular, cúpleme manifestar que la materia sobre la cual se ha solicitado un pronunciamiento a este Servicio por el Sindicato de Trabajadores Shell Chile S.A.C. e I., se refiere efectivamente, a la interpretación y aplicación de la cláusula Tercera del contrato colectivo vigente entre las partes, suscrito con fecha 14 de julio de 2010 y con vigencia hasta el 30 de junio del 2014, materia sobre la cual esta Dirección se encuentra facultada para emitir un pronunciamiento- aplica dictamen N° 4825/216, de 25.08.1992-, sin perjuicio de las facultades de los Tribunales de Justicia en materia de interpretación no sólo de las normas convencionales sino también de las legales cuando alguna de las partes de la relación laboral de que se trate discrepen del criterio sustentado por esta Dirección.

En cuanto a su alegación de fondo, la empresa Nacional de Energía ENEX S.A., estima que la reajustabilidad anual del contrato colectivo en las condiciones en que fue acordada por las partes debe considerar todas las variaciones habidas mensualmente en el respectivo período considerado para efectos de reajustar las remuneraciones- junio a julio de cada año- tanto las positivas como las negativas, de modo que el reajuste que debe otorgarse no puede ser sino igual al porcentaje de variación que para el mismo período haya determinado el Instituto Nacional de Estadísticas, en la especie, si consideramos el IPC negativo ocurrido en el mes de junio de 2012- 0,3%- correspondería una reajustabilidad de 2,7%. Al considerarse sólo los reajustes positivos ésta habría sido de 3%.

Respecto del beneficio denominado "*Bonificación Costo de Vida*", el empleador considera que se trata de un bono que tiene por objeto compensar el deterioro que experimentan las remuneraciones por el alza del costo de la vida, equivalente al 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor y, agrega que por su naturaleza y la forma como se calcula, es una "*remuneración variable, ocasional o eventual*". Dicha bonificación se devenga y calcula en los meses de enero, abril y octubre de cada año y el valor así determinado se paga en cada uno de los meses correspondientes a los trimestres respectivos. Es decir, se paga efectivamente en enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, octubre, noviembre y diciembre de cada año de vigencia del contrato. No se paga en los meses de julio, agosto ni septiembre atendido que los sueldos base se reajustan en el mes de julio de cada año y se estiman actualizados por los siguientes tres meses.

Por último, concluye que a su juicio, se ha aplicado en *“forma estricta y al pie de la letra las disposiciones del contrato colectivo vigente, lo cual no puede implicar reproche ni objeción de ninguna naturaleza”*.

Por su parte, mediante el Informe de Fiscalización solicitado a la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, llevado a cabo por el fiscalizador, señor Fernando Campos Codorniu, se pudo establecer que el Sindicato de Trabajadores de la empresa Shell Chile S.A. e I., celebró un contrato colectivo de trabajo con su empleadora Shell Chile S.A.C. e I., actualmente empresa Nacional de Energía ENEX S.A., con una duración de 48 meses y con vigencia entre el 1º de julio de 2010 y el 30 de junio de 2014, el que en su cláusula Tercera establece que la remuneración mensual de los trabajadores estará compuesta por tres conceptos, a) sueldo base y reajustes, b) gratificación que corresponde al 50% del sueldo base mensual y c) Bono Costo Vida. En esta misma disposición convencional se dispone que el sueldo base se reajustará anualmente, los días 1º de julio de 2010, 1º de julio 2011, 1º de julio de 2012 y 1º de julio de 2013, en un porcentaje equivalente a la variación que haya experimentado el IPC entre el día 1º de julio del año anterior y el 30 de junio del año en que se aplica el reajuste.

Por su parte, respecto del beneficio denominado Bonificación Costo Vida, en la misma investigación se pudo comprobar que ésta se devenga y calcula en los meses de enero, abril y octubre de cada año, que es equivalente al 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el día 1º de Julio inmediatamente anterior y el último del mes inmediatamente anterior a aquel en que se devengue, aplicado sobre el sueldo base y la gratificación que corresponda pagar al trabajador. El monto así determinado se paga en cada uno de los meses correspondientes a los trimestres: enero, febrero y marzo; abril, mayo y junio y octubre, noviembre y diciembre. Como es posible advertir, no se paga en los meses de julio, agosto ni septiembre ya que los sueldos base se reajustan en el mes de julio y así permanecen durante todo el respectivo trimestre.

El fiscalizador concluye en su informe que de los antecedentes tenidos a la vista se puede inferir que la reajustabilidad de la remuneración, y la determinación del Bono Costo Vida tiene una base de cálculo distinta, pero que esto no implica que se haya utilizado un valor negativo. Termina señalando que *“a mi juicio el IPC aplicado resulta de los valores positivos menos los negativos, resultando un valor positivo, porcentaje que se aplica a la remuneración base, y por defecto a la gratificación garantizada, equivalente al 50% de la remuneración”*.

Ahora bien, frente a los hechos expuestos por las partes cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 420, letra a), del Código del Trabajo establece:

“Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

a) *Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;”*

De la disposición legal citada se desprende que serán de competencia imperativa de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se suscitan entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, esto es, toda controversia o materia discutible entre las partes que exija un detenido estudio, prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente.

Como es posible advertir, lo manifestado por la empresa es controvertido con lo señalado por el Sindicato recurrente, quien sostiene que el porcentaje negativo del Índice de Precios al Consumidor no pudo haberse aplicado bajo ningún respecto, ni sobre el Sueldo Base ni el Bono Costo Vida, en tanto la primera asegura que deben ser consideradas todas las variaciones habidas mensualmente en el respectivo período- junio a julio de cada año- tanto las positivas como las negativas de modo que el reajuste anual de las remuneraciones no puede ser sino igual al porcentaje de variación que para el respectivo período haya determinado el Instituto Nacional de Estadísticas.

La conclusión anterior permite inferir que la materia debatida por las partes escapa a la competencia de este Servicio, toda vez que su solución requiere de prueba, ponderación de la misma y un procedimiento adecuado confiado legalmente a una instancia y autoridad distinta.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúmpleme informar a Ud., que la Dirección del Trabajo ha debido abstenerse de emitir un pronunciamiento en esta oportunidad, ya que carece de competencia para precisar el sentido y alcance de la cláusula Tercera, del contrato colectivo vigente entre la empresa Nacional de Energía ENEX S.A y el Sindicato de Trabajadores Shell Chile S.A.C. e I, atendido que ello implicaría la rendición de prueba y su ponderación, materia cuyo conocimiento corresponde en forma exclusiva a los Tribunales de Justicia competentes.

La saluda atentamente,



MARIA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

MAO/SMS/SCG/sog.

Distribución:

-Jurídico

-Partes

-Control

-Empresa Nacional de Energía ENEX S.A.

Avda. del Cóndor- Huechuraba- Santiago