



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 9270(1835)/2015



1340

ORD. N°

Jurídico

MAT.: La empresa Industria Óptica Rodenstock Chile S.A. debe aplicar los reajustes convenidos en la cláusula quinta del contrato colectivo vigente celebrado por dicha entidad empleadora y el Sindicato de Trabajadores de Empresa Rodenstock Chile S.A. al estipendio denominado *plan beneficios empresa*, pactado en los contratos individuales de tres de los trabajadores afectos a dicho instrumento colectivo.

- ANT.:** 1) Instrucciones, de 01.03.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Instrucciones, de 18.01.2016, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (s).
3) Acta de comparecencia, de 21.08.2015, de dirigentes Sindicato de Trabajadores de Empresa Industria Óptica Rodenstock Chile S.A.
4) Citación, de 13.08.2015, de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
5) Ord. N°2160, de 27.07.2015, de I.P.T. Santiago.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A : SEÑORA LEONOR ARROYO FUNES
INSPECTORA PROVINCIAL DEL TRABAJO
SANTIAGO/**

08 MAR 2016

Mediante Ordinario citado en el antecedente 5), requiere un pronunciamiento de este Servicio, acerca del asunto que dio origen al informe de fiscalización efectuado a la empresa Industria Óptica Rodenstock Chile S.A., que adjunta a su oficio y que dice relación con la denuncia que formulara el Sindicato de Trabajadores de Empresa Industria Óptica Rodenstock Chile S.A., por incumplimiento de la cláusula quinta del contrato colectivo vigente entre las partes, por la no aplicación de los reajustes allí convenidos al estipendio denominado *plan beneficios empresa*, pactado individualmente por tres de los trabajadores afectos a dicho instrumento colectivo.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

De los antecedentes recabados en torno al asunto, en especial del referido informe emanado de esa Inspección Provincial del Trabajo, evacuado por el fiscalizador, Sr. Nelson Carrasco Urzúa, consta, en primer término, que de acuerdo a lo sostenido por el sindicato denunciante, los reajustes de remuneraciones y de todo beneficio expresado en dinero, en un porcentaje igual al 100% del IPC, contemplado en la cláusula quinta del contrato colectivo que rige por el período comprendido entre el 1 de julio de 2014 y el 30 de junio de 2016, no han sido aplicados al estipendio denominado

plan beneficios empresa, pactados en los contratos individuales de tres de los trabajadores afectos a dicho instrumento colectivo.

Consta de los mismos antecedentes que el representante del empleador manifestó ante el fiscalizador actuante que no corresponde reajustar el referido beneficio, por encontrarse pactado en los contratos individuales de los trabajadores afectos al contrato colectivo.

Por su parte, los dirigentes del Sindicato de Trabajadores de Empresa Industria Óptica Rodenstock Chile S.A., sostienen que sí corresponde aplicar tales reajustes a los estipendios en comento porque la respectiva cláusula convencional del instrumento colectivo señala expresamente que se reajustarán todas las remuneraciones y beneficios expresados en dinero de los trabajadores involucrados en el contrato colectivo.

Asimismo, con ocasión de su comparecencia personal ante esta Dirección, los aludidos directores sindicales precisaron que ratifican la denuncia efectuada ante esa Inspección Provincial del Trabajo, toda vez que el empleador se ha negado persistentemente a aplicar los reajustes en cuestión, aduciendo para ello que el beneficio en referencia fue convenido individualmente, sin embargo ha aplicado dichos reajustes pactados colectivamente a todas las restantes remuneraciones y estipendios expresados en dinero, la mayoría de los cuales se encuentran pactados en los contratos individuales de los trabajadores afectos.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que la cláusula quinta del contrato colectivo suscrito por el Sindicato de Trabajadores de Empresa Industria Óptica Rodenstock Chile S.A., suscrito por el período comprendido entre el 1 de julio de 2014 y el 30 de junio de 2016, estipula:

QUINTO: De la Reajustabilidad

La empresa reajustará las remuneraciones y todo beneficio expresado en dinero de todos los trabajadores involucrados en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, cada seis (6) meses, en un porcentaje igual al 100% (cien por ciento) de la variación que experimente el IPC (Índice de Precios al Consumidor), de acuerdo al siguiente calendario:

1 de diciembre de 2014, 1 de junio de 2015, 1 de diciembre de 2015 y 1 de junio de 2016.

En los casos que la variación del IPC de algunos de los períodos señalados fuera negativa, el reajuste del período será 0%.

De la cláusula contractual precedentemente transcrita se infiere que todas las remuneraciones y beneficios que perciban los trabajadores afectos y que se encuentren expresados en dinero serán reajustados en un porcentaje igual al 100% de la variación que experimente el IPC, en las fechas allí convenidas.

Ahora bien, para resolver la consulta planteada se hace necesario determinar previamente el sentido y alcance de la citada estipulación, para lo cual cabe recurrir a los preceptos que sobre interpretación de los contratos se contemplan en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil, el primero de los cuales dispone:

Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse más a ella que a lo literal de las palabras.

De la disposición legal transcrita se infiere que el primer elemento que corresponde considerar para interpretar cláusulas contractuales es la intención que tuvieron las partes al pactar la respectiva estipulación.

En otros términos, al interpretarse un contrato debe buscarse o averiguarse ante todo cuál ha sido la intención de las partes que intervinieron en su celebración, puesto que tales instrumentos se generan mediante su voluntad y por lo tanto, para fijar su sentido y alcance debe atenderse, más que a lo que en ellos expresan, a lo que realmente han querido estipular.

Analizada la situación que nos ocupa a la luz de las normas legales y contractuales antes citadas, no cabe sino sostener que la intención de las partes al convenir el sistema de reajustes estipulado en la cláusula quinta del contrato colectivo, fue la de incrementar, periódicamente, en las fechas allí indicadas, todas las remuneraciones y beneficios expresados en dinero de los trabajadores afectos, con total prescindencia de consideraciones tales como aquella alegada por el representante del empleador, quien según ya se indicara, sostuvo ante el fiscalizador actuante la improcedencia de su pago por encontrarse pactados dichos beneficios en el contrato individual de los trabajadores respectivos.

A lo anterior se suma que el artículo 348 inciso 1º del Código del Trabajo, dispone:

Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos y a quienes se les apliquen sus normas de conformidad al artículo 346.

Del precepto transcrito se infiere que el contrato colectivo no tiene la virtud de extinguir el contrato individual, sino que solamente reemplaza sus estipulaciones sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo, en lo pertinente, vale decir, en todo aquello convenido expresamente en el instrumento colectivo.

Por lo anterior, en conformidad a la jurisprudencia vigente de este Servicio sobre la materia, contenida, entre otros pronunciamientos, en el dictamen Nº2127/118, de 21.04.1997, durante la vigencia del contrato colectivo coexisten ambas especies de contrato de trabajo y sus estipulaciones son complementarias, de modo que las contenidas en el contrato individual —como en la especie, el beneficio denominado *plan beneficios empresa*, objeto de la consulta— subsisten cuando a su respecto no acaece el reemplazo consagrado en la norma que nos ocupa.

En estas circunstancias, es posible concluir que el empleador debió aplicar dichos reajustes, en las fechas indicadas en el instrumento colectivo, al estipendio denominado *plan beneficios empresa*, pactados individualmente por tres de los trabajadores afectos, quienes, de acuerdo a los antecedentes adjuntos al informe de fiscalización a que se ha hecho referencia, convinieron expresamente, en la cláusula 3.3 de sus contratos individuales, montos por dicho concepto que ascienden, en el caso del trabajador Sr. Cristián Tiznado Cabrera, a \$187.500 mensuales, en tanto que tratándose de los señores Luis Cabrera Uribe y Alexis Castillo Ibáñez, a la suma de \$100.000 mensuales.

A mayor abundamiento, cabe agregar que en conformidad a lo previsto por el artículo 1562 del Código Civil: "*El sentido en que una cláusula puede producir algún efecto, deberá preferirse a aquel en que no sea capaz de producir efecto alguno*"; criterio este que permite reafirmar lo sostenido precedentemente, en cuanto a que debe preferirse el sentido que hace aplicable los reajustes del beneficio objeto de la consulta.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que la empresa Industria Óptica Rodenstock Chile S.A. debe aplicar los reajustes convenidos en la cláusula quinta del contrato colectivo vigente celebrado por dicha entidad empleadora y el Sindicato de Trabajadores de Empresa Rodenstock Chile S.A. al estipendio denominado *plan beneficios empresa*, pactado en los contratos individuales de tres de los trabajadores afectos a dicho instrumento colectivo.

Saluda atentamente a Ud.,




JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


BB/MPKC
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Sindicato de Trabajadores de Empresa Industria Óptica Rodenstock Chile S.A.
(Av. Beauchef N°1581, Santiago)
- Sr. Walton Ojeda M., representante legal Industria Óptica Rodenstock Chile S.A.
(Av. Beauchef N°1581, Santiago).