



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K. 3636(611) 2015

90 años

*Jurídico.*

4757

ORD Nº: \_\_\_\_\_

MAT.: Atiende presentación que indica.

ANT.: 1) Instrucciones, de 03.09.2015, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S);  
2) Ord. N° 425, de 23.07.2015, de Inspector Provincial del Trabajo de Los Andes.  
3) Informe de Fiscalización, de 26.06.2015, de Sra. Evelyn Gabriela Valdés Mura.  
4) Ords. N° 3106 y 3107, de 22.06.2015, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).  
5) Acta de comparecencia de 10.06.2015.  
6) Ord. N° 1611, de 02.04.2015, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).  
7) Presentación, de 19.03.2015, de Patricia Cabezas V., Presidenta, Sindicato Empresa Casino Rinconada S.A.

SANTIAGO,

15 SEP 2015

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SEÑORA: PATRICIA CABEZAS V.  
SINDICATO EMPRESA CASINO RINONADA S.A.  
AV. SANTA ROSA N°101  
sindicatoenjoysantiago@gmail.com  
SANTIAGO/

Mediante presentación citada en el antecedente 7), requiere un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar si la empresa Casino Rinconada S.A. dio cumplimiento a los beneficios establecidos en las cláusulas tercera y cuarta del convenio colectivo vigente.

Cabe hacer presente, por otra parte, que en cumplimiento de la norma del inciso final del artículo 10 de la ley 19.880, que consagra los principios de contradicción e igualdad de los interesados, este Servicio puso en conocimiento del empleador la presentación de que se trata, quien, a su vez, en el Informe de fiscalización citado en el antecedente 2), expuso sus puntos de vista sobre la materia, los que se analizarán más adelante.

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

Las cláusulas del contrato colectivo objeto de la consulta, suscrito por la empresa Casino Rinconada S.A. y el Sindicato de Empresa Casino Rinconada S.A., estipulan:

#### TERCERO: REAJUSTE REAL

Las partes dejan constancia que es política de la Empresa efectuar incrementos de las rentas de todos sus colaboradores de acuerdo al Modelo de Compensaciones de la Compañía, orientado a reconocer el buen desempeño de su personal.

Dicho modelo contempla cuatro criterios para efectuar la revisión de las remuneraciones: la renta de mercado, la renta actual, los recursos financieros de la Empresa y el desempeño de cada colaborador. Se trata de un modelo objetivo y transparente que busca nivelar las compensaciones entre mismos niveles de responsabilidades, experiencia y desempeño.

En consideración a lo anterior, y a que la revisión de las rentas se efectúa en el mes de Diciembre, la empresa reajustará a partir del mes de Diciembre de 2013 los sueldos base de los trabajadores afectos al presente instrumento de acuerdo a lo señalado en el Anexo N° 1, documento que se entiende forma parte integrante del presente instrumento, dependiendo del resultado de la evaluación de desempeño de cada trabajador, de manera que los sueldos base de quienes se encuentren afectos al presente Contrato, serán, en cada caso, los que se indican en el mencionado Anexo.

#### CUARTO: REAJUSTABILIDAD FUTURA

La Empresa reajustará los sueldos base de los trabajadores afectos al presente Contrato de acuerdo a la variación experimentada por el índice de Precios al Consumidor (IPC) en forma anual, en el mes de Diciembre de cada año de vigencia de este instrumento. Además se reajustarán con la misma periodicidad señalada, los beneficios y demás regalías expresadas en pesos del presente contrato colectivo.

En consecuencia, corresponderá reajustar la renta por la variación que experimente el IPC entre los meses de noviembre del año anterior y octubre del respectivo año.

De ese modo, a través de las normas convencionales recién transcritas, las partes del contrato colectivo en referencia pactaron dos formas de reajuste de las remuneraciones, el primero sobre reajuste real, establece que las rentas de todos sus colaboradores serán incrementadas de acuerdo al Modelo de Compensaciones de la Compañía, el cual contempla cuatro criterios: i) la renta de mercado, ii) la renta actual, iii) los recursos financieros de la

empresa y; iv) el desempeño de cada trabajador. Lo que se efectuará a partir del mes de Diciembre del año 2013.

El segundo sobre reajustabilidad futura, contempla, incrementar los sueldos base de los trabajadores afectos al contrato colectivo conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor, lo que se efectuará en el mes de diciembre de cada año.

Por su parte, el representante del empleador sostiene que en el mes de diciembre del año 2014 se liquidaron ambos reajustes. En relación al reajuste real, indica que sólo fueron incrementadas las remuneraciones de aquellos colaboradores que cumplieron los criterios que establece el Modelo de Compensaciones, según la cláusula tercera del contrato colectivo, mientras que respecto a la reajustabilidad futura, el reajuste se pagó a todos los trabajadores.

Seguidamente, corresponde analizar el contenido del informe respectivo, elaborado por la fiscalizadora de la Inspección Provincial del Trabajo de Los Andes, doña Evelyn Gabriela Valdés Mura, según el cual, concluye que la empresa canceló a todos los trabajadores la reajustabilidad futura, o reajuste del IPC, establecida en la cláusula Cuarta del Contrato Colectivo vigente, sin embargo, respecto de la cláusula Tercera sobre reajuste real, sólo canceló a aquellos trabajadores que cumplieron los criterios establecidos en el Modelo de Compensaciones, por lo que a los trabajadores evaluados con un desempeño calificado como "Necesidad de mejora" no se les aplicó el reajuste real, sino sólo a aquellos que tuvieron un desempeño "Superior a lo esperado". No obstante, se verifica que al trabajador Alexis Lobos Basurto a pesar de ser calificado con un desempeño sobre lo esperado, sólo recibió el reajuste del IPC y no el reajuste real.

La razón que tuvo en vista el empleador para adoptar tal decisión es —según expresó su representante en entrevista sostenida con el funcionario actuante— la equidad interna, uno de los cuatro parámetros a considerar para el pago del reajuste real, el sueldo del Sr. Lobos Basurto, estaría sobre el valor establecido para su cargo en Enjoy.

Lo anterior se ve corroborado si se examina el siguiente detalle:

**Trabajadores con pago de reajuste futuro e IPC:**

Nombre	Función	Antigüedad	Ev. desempeño	Nivel	Bejo RAC	En RAC	En RO	En RS	Sobre RS	%Incr. Base	Sueldo Base Actual Real	Sueldo Base Propuesto Real	Desempeño	IPC
Paulina Castro Jara	Jefe de Mesa	4,4	Sobre lo esperado	3			*			14%	\$ 824.724	\$ 940.185	7,9%	6,1%
Juan Díaz Arancibia	Guardia de seguridad	4,3	Sobre lo esperado	3			*			14%	\$ 335.010	\$ 381.911	7,9%	6,1%
José Espejo Cordova	Op. De Infraestructura	2,3	Sobre lo esperado	3			*			14%	\$ 358.999	\$ 409.259	7,9%	6,1%
Guliano Cubillos Montenegro	Op. Industrial	2,9	Sobre lo esperado	3			*			14%	\$ 417.921	\$ 476.430	7,9%	6,1%
María Gonzalez Baquedano	Supervisor Cajas	5,3	Sobre lo esperado	3			*			15%	\$ 567.634	\$ 652.779	8,9%	6,1%
Loreto Guerrero Aguilera	Guardia de seguridad	5,3	Sobre lo esperado	3			*			14%	\$ 341.355	\$ 389.145	7,9%	6,1%
Jordan Rojas Bezares	Guardia de seguridad	2,2	Sobre lo esperado	3			*			15%	\$ 310.456	\$ 357.024	8,9%	6,1%

**Trabajadores sin pago de reajuste futuro y con pago IPC:**

Nombre	Función	Antigüedad	Ev.desempeño	Nivel	Bajo RAC	En RAC	En RO	En RS	Sobre RS	%Incr.Base	Sueldo Base Actual Real	Sueldo Base Propuesto Real	Desempeño	IPC
Inelia Elgueta Díaz	Croupier	3,9	Necesidad de Mejora	2	*					6,1%	\$ 192.832	\$ 204.595	0,0%	6,1%
Ingrid Mosqueira Muñoz	Croupier	3,2	Necesidad de Mejora	2	*					6,1%	\$ 191.510	\$ 203.192	0,0%	6,1%
Daniela Briones Reinoso	Vendedor de TGM	4	Necesidad de Mejora	5					*	6,1%	\$ 248.876	\$ 264.057	0,0%	6,1%
Luisa Blanco Cespced	Vendedor de TGM	4,1	Necesidad de Mejora	5					*	6,1%	\$ 333.264	\$ 353.593	0,0%	6,1%
Cristofer Saavedra Muñoz	Técnico de TGM	1,2	Necesidad de Mejora	3		*				6,1%	\$ 402.800	\$ 427.371	0,0%	6,1%
Luis López Carrasco	Croupier	3,2	Necesidad de Mejora	1	*					6,1%	\$ 250.000	\$ 265.250	0,0%	6,1%
Matias Maldonado Caica	Croupier	1,3	Necesidad de Mejora	1	*					6,1%	\$ 183.000	\$ 194.163	0,0%	6,1%
Alexis Lobos Basurto	Encargado Vajilleros	3,2	Sobre lo esperado	5					*	6,1%	\$ 453.347	\$ 481.001	0,0%	6,1%

De lo expuesto precedentemente se advierte inequívocamente que las partes mantienen posturas divergentes acerca de cómo se deben cumplir los beneficios establecidos en las cláusulas tercera y cuarta del contrato colectivo vigente, sin embargo es dable destacar que la fiscalizadora actuante verifica que el reajuste del IPC establecido en la cláusula cuarta del contrato colectivo en estudio, se pagó a todos los trabajadores.

En estas circunstancias, no cabe sino concluir que la situación en estudio no es susceptible de ser dilucidada administrativamente, toda vez que para ello resulta imprescindible la admisión de pruebas y su ponderación, materia que escapa a la competencia de este Servicio y que debe ser resuelta por los Tribunales de Justicia.

En efecto, el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, dispone:

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 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.

De esta suerte, atendidas las divergencias ya expresadas respecto de la materia en consulta, no cabe sino sostener que las partes deberán proceder a probar sus respectivas posiciones a través de los medios que franquea la ley, en una instancia y procedimiento judicial.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que esta Dirección carece de competencia para determinar el sentido y alcance que debe darse a las cláusulas tercera y cuarta del contrato colectivo vigente.

Saluda atentamente a Uds.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**LBP/MECB**  
**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control
- Empresa Casino Rinconada S.A.