Interpreta el inciso segundo del artículo 11 del Código del Trabajo, en materia de reajuste de remuneraciones
Boletín N° 6744-13

I. FUNDAMENTOS O CONSIDERANDOS

1; El artículo 11 del Código del Trabajo, establece que *las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo.* Su inciso segundo, estipula que *no será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones,* ya *sean legales o establecidos en* contratos *o convenios colectivos del trabajo o en fallos arbitrales,* agregando que, *sin embargo, aún en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por* lo *menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.*

2; De esta norma se colige claramente que, cuando el legislador se refiere a los reajustes de remuneraciones, sean estos legales o convencionales, se está refiriendo necesariamente a un incremento de las mismas, y no a una disminución o rebaja, esto no obstante la acepción de la palabra "reajustar"[1]

3; En efecto, existen una serie de argumentos jurídicos en este sentido, que hacen improcedente una disminución de las remuneraciones de los trabajadores, aduciendo razones de reajustabilidad, aún cuando la variación de la unidad o índice utilizado como medida de reajustabilidad resultare negativa para un período determinado.

4; Así, por ejemplo, constituye una práctica común que, dentro del marco de una negociación colectiva, en los contratos o convenios colectivos de trabajo, empleadores y trabajadores pacten cláusulas de reajustabilidad de las remuneraciones u otros beneficios estipulados en dinero. Es evidente que lo que buscan los trabajadores al pactar este tipo de cláusulas, es mejorar sus condiciones de remuneraciones, y no desmejorarlas, intención que los empleadores también conocen, pues ese es finalmente el objetivo de toda negociación colectiva: establecer condiciones de remuneraciones y de trabajo comunes, y más beneficiosas para los trabajadores, que aquellas que podrían negociar de manera bilateral. Al respecto, existe una norma de interpretación de los contratos, en el artículo 1560 de nuestro Código Civil, que cabe aplicar a la perfección en este caso, cual es, que *"conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras",* Siendo así, resulta evidente que la voluntad de las partes es incrementar las remuneraciones, y en ningún caso rebajarlas, cualquiera que fuese la variación del índice o unidad utilizado como medida de reajustabilidad.

1La palabra "reajustar", significa, de acuerdo con la definición dada por la Real Academia Española de la Lengua, en su segunda acepción, "aumentar", disminuir o cambiar precios, salarios, puestos de trabajo, cargos de responsabilidad, etc., por motivos coyunturales, económicos o políticos".

5; Por otra parte, cabe tener presente que el Derecho del Trabajo, como rama jurídica, cumple una función esencial en nuestro ordenamiento, cual es establecer un amparo preferente al trabajador, que es la parte más indefensa de la relación laboral, para lograr de esa manera una igualdad sustantiva y real. Así como en Derecho Civil, por ejemplo, impera el principio de igualdad entre las partes contratantes, en Derecho del Trabajo, se busca proteger a una de las partes, el trabajador, toda vez que se parte de la base de una realidad empírica, cual es, que las relaciones laborales se caracterizan por la desigualdad material que existe entre ellas. Si el principio tutelar o protector que informa todo el derecho laboral no estuviese consagrado en nuestra legislación, implicaría fomentar, mediante el recurso de la igualdad formal, una acrecentada desigualdad material en perjuicio del trabajador. Por ello, es imperativo interpretar las normas — legales o convencionales — que se refieren a la reajustabilidad de remuneraciones, a favor del trabajador, de tal manera que éste no se vea perjudicado.

6; Es simplemente impensable hacer una interpretación de la norma de tal manera que se vean afectados negativamente los trabajadores, superponiendo la literalidad por sobre la protección del trabajador Los dictámenes de fa Dirección del Trabajo sobre la materia, han sido categóricos en ese sentido[2], señalando todos que, *"en el evento que las partes hayan pactado una reajustabilidad vinculada a la variación experimentada por el I. P.* C. *durante un período determinado, el reajuste que debe otorgarse no puede ser sino igual al porcentaje de variación que para dicho período haya determinado el Instituto Nacional de Estadísticas, y que dicha conclusión no puede verse alterada por la circunstancia que durante algún mes del período pactado por las partes el organismo hubiere registrado una variación negativa".* La citada jurisprudencia administrativa concluye que, *para el eventual caso de que la variación del índice en referencia resultare negativa al término del período convenido para el reajuste de las remuneraciones, no resultaría procedente rebajar nominalmente el monto de las mismas". Finalmente, agregan que, "si el resultado final diera un valor negativo, en tal evento no correspondería efectuar disminución de las remuneraciones de los trabajadores, sino que tan solo no habría reajustabilidad por dicho periodo".*

7. Ahora, en lo que se refiere a las leyes interpretativas, como lo explica la doctrina dominante, "llámense explicativas o interpretativas las normas que fijan el sentido, extensión o contenido de las palabras o conceptos que se encuentran en otras normas, o sirven de regla para su interpretación o la de los actos jurídicos"[3]. El concepto de ley interpretativa se opone al de ley derogatoria o modificatoria. La doctrina

---

2Cabe mencionar, a modo de ejemplo, el ORD. N° 4467/195, del 12.08.92; el ORD. N° 2643/124, del 13,07.2001; y el ORD. N° 2928/76, del 23.07.2003.

3ALESSANDRI, Arturo, SOMARRIVA, Manuel, *"Curso de Derecho Civil Parte general y los sujetos de derecho",* p. 16, Redactada, ampliada y puesta al día por Antonio Vodanovic, Cuarta edición, Editorial Nacimiento, 1971.

expresa que "la ley interpretada y la ley interpretativa se muestran como dos leyes coexistentes en torno al mismo objeto; de aquí se desprende que pueden coexistir en la medida que no se encuentren, entre si, en antinomia"[4]. La interpretación legal, a diferencia de la judicial, surte un efecto en que se tiene la obligatoriedad general, tal como se desprende del artículo 3° del Código Civil, mientras que la otra se refiere al caso sometido a la decisión de la jurisdicción. La utilización de normas interpretativas, no es excepcional, así lo demuestran diversos ejemplos de nuestro Código Civil, que dedica un párrafo completo a la interpretación de la ley y establece una serie de artículos en la materia[5].

II. IDEA MATRIZ

El objetivo puntual de esta iniciativa es precisar, a través de un proyecto de ley interpretativa, el sentido y alcance de la reajustabilidad a que hace referencia el inciso segundo del artículo 11 del Código del Trabajo. Si bien de la misma disposición puede colegirse claramente que, para el legislador, la reajustabilidad se refiere necesariamente a un incremento, con este proyecto se precisa que ésta no podrá importar nunca una disminución de la remuneración, aun cuando la variación experimentada por la unidad o índice utilizado como medida de reajustabilidad, resultare negativa para el período pactado.

Es sobre la base de estos fundamentos y antecedentes que venimos en proponer el siguiente:

PROYECTO DE LEY

"Artículo Único.- Declárese interpretado el inciso segundo del artículo 11 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido:

> *Se entenderá que los referidos reajustes, no importarán nunca una disminución de las remuneraciones del trabajador, siendo por tanto improcedente una rebaja de las mismas, aún cuando la variación experimentada por la unidad o índice utilizado como medida de reajustabilidad, resultare negativa para el período pactado."*

4DUCCI CLARO, Carlos, *"Interpretación jurídica",* p. 46, Tercera edición, Editorial Jurídica de Chile, 1989.

5Ejemplos son los artículos, 564, 1560 a 1566, 1569, todos del Código Civil.