



FALLO QUE PROHIBE REBAJAS DE REMUNERACIONES POR EFECTO DE IPC NEGATIVO

Después de varios fallos dictados el año 2009 que permitían ajustar las remuneraciones a la baja en períodos de IPC negativo, en fallo de 28 de enero de este año, la Corte Suprema, al revisar una apelación a un Recurso de Protección, revirtió una sentencia que había favorecido a una empresa que procedió de esa manera durante la crisis económica.

El caso que se comenta se inició el año 2009 cuando los trabajadores de esa empresa recurrieron a la Dirección del Trabajo para denunciar que su empleador había corregido las remuneraciones a la baja, basándose en las cifras de inflación negativa que se registraban por esos días. Como era de esperarse, la entidad fiscalizadora aplicó la multa correspondiente, ante lo cual la empresa presentó un Recurso de Protección, utilizando la estrategia normal en estos casos, es decir, no impugnar el fondo del asunto, sino que cuestionado las atribuciones de la Dirección del Trabajo para interpretar contratos entre privados.

Como ya también es normal, la Corte de Apelaciones que revisó el recurso señaló que el ente fiscalizador carece de tales facultades, favoreciendo la postura de la empresa, lo que hacía pensar en un fallo ratificatorio en tal sentido, de la Corte Suprema.

No obstante, el máximo tribunal no se limitó a revisar la actuación de la Dirección del Trabajo, sino que se refirió, además, al fondo del asunto, determinando no sólo que la autoridad fiscalizadora no se extralimitó en sus atribuciones, sino que no es ajustado

a derecho que las empresas ajusten las remuneraciones a la baja en el caso señalado.

En cuanto al fondo, la Corte Suprema señala en su fallo que, en una primera aproximación al asunto, podría corresponder el descuento cuando en el contrato de trabajo se hubiere pactado que las remuneraciones se reajustarían según la variación del IPC, ya que una cláusula de ese tipo constituye una manifestación del principio de la autonomía de la voluntad. No obstante lo anterior, añade el fallo, que la libertad contractual se encuentra sujeta a limitaciones en las relaciones jurídicas que contienen un componente de orden público, como es el caso de la legislación laboral.

Por otra parte, la sentencia esgrime que los contratos individuales y colectivos de trabajo pueden ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias que las partes hayan podido convenir libremente, lo que junto con reconocer la vigencia de la autonomía de la voluntad en los contratos de trabajo, le impone como límite el respeto de las normas de orden público e irrenunciables de la legislación laboral.

En otra línea de razonamiento, la Corte señala que se debe estar también al sentido que las partes le hubieran asignado a la palabra reajuste. Así, siguiendo al Diccionario de la Lengua Española, edición 1984, citado en el fallo, refiriéndose a salarios, el verbo reajustar entraña la noción de aumentar su cuantía, de subirlos; lo que descarta la idea de que al pactar el reajuste se hubiera tenido la intención de disminuir las remuneraciones en casos como el descrito.

Finalmente, la Corte expresa en su fallo que la norma de hermenéutica contractual prevista en el artículo 1560 del Código Civil, según la cual, en la interpretación de los contratos debe reconocerse primacía a la intención de las partes sobre los términos empleados por ellas en la redacción de sus cláusulas, es un criterio orientador que autoriza excluir del propósito de los trabajadores contratantes una rebaja futura de las cantidades nominativas vigentes de sus remuneraciones, como resultado de la aplicación de la estipulación de reajustes convenida.

Por los argumentos anteriores, el Máximo Tribunal concluye que el fiscalizador, cumpliendo su labor, constató una situación objetiva como lo es la rebaja de la remuneración a trabajadores por el reajuste negativo experimentado por el I.P.C., no arrogándose luego atribuciones jurisdiccionales. **EC**



Gonzalo Bustos
Abogado
Coordinación de Estudios Legales CChC