



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K 12564 (2822) 2016

Jurídico

ORD.: 2471

MAT.: Da respuesta a presentación de Sr. Horacio Díaz Olivo, Presidente, Sindicato de Trabajadores de la empresa AMEC Ingeniería, SINTRAI, sobre diversas consultas que afectan al sindicato.

ANT.: 1) Acta de Comparecencia, de 22.03.2017;
2) Presentación, de 15.12.2016, de Sr. Horacio Díaz Olivo, Presidente, Sindicato de Trabajadores de la empresa AMEC Ingeniería, SINTRAI.

SANTIAGO,

06 JUN 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR. HORACIO DÍAZ OLIVO
hordiaz@gmail.com
JOSÉ DOMINGO CAÑAS N° 2640
ÑUÑO A

Mediante presentación de antecedente 2), a propósito de la modificación unilateral que estaría efectuando la empresa a la estructura remuneracional del contrato individual, eliminando el beneficio consistente en el décimo tercer sueldo a partir del 1° de enero de 2017, consulta si puede el sindicato solicitar a la empresa el número y la identificación de los trabajadores que han accedido a la renuncia del beneficio a partir del año 2017 y si existe garantía de indemnidad para los trabajadores que al no acceder a la renuncia del beneficio sufran de represalias por parte del empleador.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 10 N°4 del Código del Trabajo, establece:

"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada."

De la disposición transcrita se colige que la remuneración es una estipulación mínima del contrato de trabajo que el legislador ha exigido con el propósito que el trabajador tenga cabal conocimiento de la retribución a la cual tiene derecho por la prestación de los servicios convenidos mediante dicho contrato.

Por su parte, el inciso 1° del artículo 9 del citado texto legal, señala:

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en el plazo a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".

A su vez, el inciso 3° del artículo 5 del mismo cuerpo legal, prevé:

“Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.

De las disposiciones legales transcritas fluye que, el consentimiento es un elemento de la esencia del contrato de trabajo, toda vez que su perfeccionamiento como las modificaciones que se pretenda incorporar al mismo, requieren del acuerdo de voluntades de ambas partes.

Luego, el carácter consensual del contrato de trabajo determina que la cláusula que regule la remuneración de los trabajadores afectos al mismo, como toda modificación que se pretenda introducir al respecto, siga igual suerte, esto es, deberá ser acordada de común acuerdo entre las partes de la relación laboral, debiendo existir certeza sobre la misma.

A mayor abundamiento, es preciso señalar que conforme a la reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Dirección del Trabajo, contenida, entre otros, en dictamen N° N°963/42, de 06.02.2006 y Ordinarios N°s 5286 y 2869, de 31.12.2014 y 10.06.2015, respectivamente, sólo resulta procedente modificar un acto jurídico bilateral — carácter que reviste el contrato de trabajo— por el mutuo consentimiento de las partes contratantes. Ello en virtud de lo previsto en el artículo 1545 del Código Civil, conforme al cual: «*Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales*».

Ahora bien, y respondiendo a su consulta, si puede el Sindicato solicitar a la empresa la identificación de los trabajadores que han concurrido con su voluntad en la modificación de su contrato, cabe advertir que el legislador laboral, protege la vida privada, más allá de la referencia que hace en el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo, en el artículo 154 bis del mismo cuerpo legal obliga al empleador *mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral*, razón por la cual, mal éste proporcionará la información de los trabajadores que solicita, en atención a que se trataría de una finalidad distinta al fin por el cual se proporcionó dicha información.

No obstante lo anterior, cabe hacer presente que la ley N° 20.940 de 08.09.2016, en el numeral 36 del artículo 1°, reemplaza el Libro IV del Código del Trabajo, denominado “De la Negociación Colectiva”, el cual dispone en su Título II el “Derecho a Información de las Organizaciones Sindicales”, regulándolo en los artículos 315 a 319. Al respecto, el dictamen N° 5935/0096, de 13.12.2016, disponible en www.dt.gob.cl, informa en relación al sentido y alcance de ese Derecho.

De esta manera, no resultaría jurídicamente procedente que la empresa entregue los datos de carácter personal de los trabajadores que han concurrido con su voluntad en la modificación de su contrato de trabajo.

En relación a su segunda consulta, esto es, si existe garantía de indemnidad para los trabajadores que al no acceder a la renuncia del beneficio sufran represalias por parte de su empleador, cabe tener presente lo siguiente:

El artículo 485 del Código del Trabajo dispone:

“En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigos o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo”.

Del precepto legal fluye, que el legislador protegió a través de la acción de tutela, el derecho a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales.

El derecho de indemnidad corresponde a la garantía del trabajador a no ser objeto de represalias por parte del empleador en el ejercicio de sus derechos laborales cualquiera sea su naturaleza, esto es, fundamentales específicos, legales o contractuales, como consecuencia de las actuaciones de organismos públicos en la materia, tanto judiciales como administrativos.

Entonces, en cuanto a si existe garantía de indemnidad para los trabajadores que al no acceder a la renuncia del beneficio sufran represalias por parte de su empleador, cabe advertir que en conformidad al citado precepto legal los derechos y garantías resultan también lesionados cuando el empleador ha ejercido represalias en contra de sus dependientes, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales, resguardando de esta forma la denominada *garantía de indemnidad* con que cuentan los trabajadores como límite al poder empresarial.

En consecuencia, en conformidad a la norma citada, sólo las represalias señaladas en la norma citada precedentemente, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales, se encuentran protegidas por la garantía de indemnidad.

Es todo cuanto puedo informar.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/MECB
Distribución:

- Dest.
- Jurídico.
- Partes.
- Control.