



K 3840(921)/ 2017 ✓

Jurídico

ORD. N°: 3237 /

MAT.: Atiende presentación sobre alcance de estipulación contractual que indica y del derecho de información que asiste a los sindicatos a partir de la entrada en vigencia de la ley N° 20.940.

- ANT.1** -Presentación de 05.06.2017, de Conservador de Bienes Raíces de San Miguel, recibida el 15.06.2017. Responde traslado.
- 2.-Ord. N° 2165, de 23.05.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3.- Ord. N° 481, de 26.04.2017, de Inspectora Comunal del Trabajo de Santiago Sur.
4. Presentación de 05.04.2017, de Sr. Nicolás Inostroza Gómez, Secretario Sindicato de Trabajadores N° 2 del Conservador de Bienes Raíces de San Miguel.

SANTIAGO,

14 JUL 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A : SRES. SINDICATO DE TRABAJADORES N° 2
CONSERVADOR DE BIENES RAÍCES DE SAN MIGUEL
COMUNA DE SAN MIGUEL**

Mediante presentación del antecedente 4) remitida a este Departamento por la Inspectora Comunal del Trabajo de Santiago Sur, solicitan un pronunciamiento jurídico tendiente a determinar el sentido y alcance de la estipulación contenida en el artículo 5° del convenio colectivo de trabajo celebrado entre ese sindicato y el Conservador de Bienes Raíces de San Miguel. Requieren, asimismo, se informe a esa organización sobre los antecedentes laborales que pueden solicitar a dicho empleador en uso del derecho de información que consagran los artículos 315 a 319 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la ley N° 20.940.

Cabe señalar en forma previa, que en cumplimiento del principio de bilateralidad de la audiencia se dio a conocer al empleador el contenido de la aludida presentación, a objeto de que expresara sus puntos de vista sobre el particular y aportara antecedentes, trámite al cual dio cumplimiento mediante presentación del antecedente 1).

Precisado lo anterior, cabe referirse a las específicas consultas formuladas en la especie:

1.- En lo que dice relación con la primera de ellas, el empleador no emite opinión, aduciendo que la Dirección del Trabajo carece de competencia legal para interpretar cláusulas contractuales como ocurre con la contenida en el artículo 5° del instrumento colectivo en referencia, no obstante lo cual, expresa que la respuesta a la consulta formulada por los trabajadores se deduce claramente de dicha estipulación.

Ahora bien, la doctrina institucional que se contiene, entre otros, en Ord. N° 4423/185, de 07.08.1996, vigente a la fecha, ha avalado la competencia de este Servicio para interpretar normas convencionales, sosteniendo que la fiscalización del cumplimiento de las normas de un contrato individual o de un instrumento colectivo de trabajo, conlleva necesariamente la potestad para interpretar tales normas.

La mencionada doctrina, tras analizar el antiguo artículo 476 del Código del Trabajo, actual artículo 505,—que confiere a este Servicio la facultad de fiscalizar y de interpretar la legislación laboral —y de precisar el alcance del vocablo “legislación” que allí se utiliza, sostiene que dicha expresión debe ser entendida en un sentido amplio, comprensiva tanto de su acepción estricta, esto es, de aquella fuente del derecho propia de los órganos colegisladores y que versan sobre materias delimitadas por la Constitución Política, como también, de aquella que deviene de su acepción más amplia, según la cual el término legislación comprende también — y a lo menos— las normas que sustentan su validez y eficacia en la así denominada “ley del contrato” que el Código Civil incorpora en su artículo 1545, al prescribir que todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales.”

La señalada doctrina agrega: *“Efectivamente, es imposible fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral sin haber — previamente— precisado el concepto, sentido y alcance de la prestación a que se encuentran obligadas las partes de la relación laboral en cada caso particular. Es decir, el acto administrativo de fiscalización supone lógica y necesariamente interpretar la norma por cuyo cumplimiento debe velar este Servicio. Y esta interpretación se lleva a cabo siempre e ineludiblemente: de manera más compleja y controvertida a veces, en otras ocasiones, en forma simple y sin criterios diversos o contrapuestos, pero, al fiscalizar, siempre se actúa sobre la base de un concepto que es fruto de la interpretación.”*

“En la práctica institucional de esta Dirección, cotidianamente se fiscaliza el cumplimiento de contratos individuales e instrumentos colectivos de trabajo, lo cual —como se ha dicho— no es posible hacerlo sin interpretar esas normas. Privar de esta potestad interpretativa a la Dirección del Trabajo implicaría restarle parte sustantiva de sus atribuciones fiscalizadoras.”

Aclarada entonces la competencia de esta Dirección para interpretar normas laborales de carácter convencional, cabe señalar que la estipulación contenida en el artículo 5° del convenio colectivo antes singularizado, establece:

Artículo 5° REAJUSTE DE SUELDO BASE

“Las partes acuerdan revisar aumento de remuneraciones en febrero del año 2017, de manera general en la oficina. De no producirse acuerdo, se mantendrá lo pactado en este instrumento.”

De la estipulación contractual anotada aparece que las partes acordaron revisar, de manera general, en el mes de febrero de 2017, un eventual aumento de las remuneraciones del personal involucrado, estableciendo que en caso de no lograrse acuerdo regirá lo pactado al efecto en el respectivo instrumento.

Como es dable apreciar, a través de dicha estipulación, la parte empleadora se obligó a efectuar tal revisión conjuntamente con los trabajadores, pero no así, a garantizar la concesión de un incremento efectivo de las remuneraciones de dicho personal, lo que queda de manifiesto de su propio tenor, al establecer que a falta de acuerdo de las partes, se mantendrá lo pactado.

De acuerdo a los antecedentes aportados –nota de 03.02.2017 del sindicato recurrente y nota de respuesta del empleador, de 13.02.2017– no se ha logrado acuerdo en torno a la materia.

Ahora bien, en opinión de este Servicio, el artículo 5° del convenio colectivo en análisis, al no generar una obligación real para el empleador en orden a materializar un aumento remuneratorio en beneficio de los trabajadores involucrados, implica que la decisión en tal sentido quede entregada a su voluntad unilateral o propia determinación. Tal circunstancia permitiría concluir que dicha norma convencional sería de aquellas sancionadas por el inciso 1° del artículo 1478 del Código Civil en los términos siguientes:

“Son nulas las obligaciones contraídas bajo una condición potestativa que consista en la mera voluntad de la persona que se obliga.”

Sin perjuicio de lo anterior, es preciso señalar que no corresponde que este Servicio emita un pronunciamiento sobre la validez o nulidad de una estipulación como la analizada, puesto que una declaración en tal sentido compete en forma privativa y exclusiva a los Tribunales de Justicia en conformidad a lo prevenido por los artículos 1681 y siguientes del Código Civil.

2.- En lo que concierne a la segunda consulta formulada, la cual se refiere a los antecedentes laborales que ese sindicato puede exigir al empleador en uso del derecho de información que le garantiza la ley, cabe informar previamente, que de acuerdo a lo manifestado por éste al evacuar el traslado conferido por este Servicio, una petición en tal sentido presentada por Uds. antes de la entrada en vigencia de la ley 20.940, fue respondida oportunamente conforme a las normas que regían a la época. Sin perjuicio de ello, y con el fin de tener certeza al respecto, solicita se le informe cuales serían los antecedentes que debería proporcionar el empleador conforme a la nueva normativa que regula la materia, teniendo presente que tributa como persona natural y que no tiene obligación de llevar contabilidad completa.

Sobre el particular, cabe manifestar que mediante dictamen N° 5935/0096, de 13.12.2016, este Servicio fijó el sentido y alcance de la nueva normativa contenida en los artículos 316 a 319 del Código del Trabajo en su texto fijado por la ley N° 20.940, que regula el derecho de información de las organizaciones sindicales. Acorde a la citada normativa el referido dictamen

distingue entre el derecho de información periódica y el de información específica para la negociación colectiva.

En relación al primero, el punto 1.2 del mencionado documento aborda la situación de las empresas micro, pequeña y mediana, cuyo es el caso de la que se analiza en la especie, señalando que de conformidad a lo previsto en el artículo 318 del señalado Código, anualmente y en el plazo allí establecido, tales entidades deben poner a disposición de las respectivas organizaciones sindicales la información sobre los ingresos y egresos que, de acuerdo al régimen tributario a que se encuentren afectas, declaren ante el Servicio de Impuestos Internos para el pago del impuesto a la renta.

Conforme a ello el citado dictamen concluye que la información que en tal caso deberá proporcionar el empleador será la que corresponda, según esté obligado a llevar contabilidad completa o simplificada.

Respecto a la información específica para la negociación colectiva, el dictamen precitado, en su punto 2.3.2. se refiere a la información mínima con la que deberán contar las organizaciones sindicales constituidas en las micro y pequeñas empresas, señalando que ella está conformada por:

a) Las planillas de remuneraciones pagadas a sus socios, desagregadas por haberes.

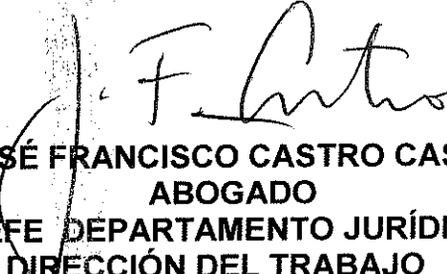
b) Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente, y

c) Los costos globales de mano de obra de la empresa de los últimos dos años. Si existiere contrato colectivo vigente y éste hubiere sido celebrado con duración superior a dos años, se deberán entregar los costos globales de duración del contrato.

En el párrafo 2.3.3 del mismo documento se establecen las condiciones que deberán cumplirse para tal efecto y la oportunidad y período de entrega de dicha información.

Para la mayor y debida comprensión de la materia, me permito adjuntar copia del dictamen N° 5935/0096, precedentemente citado.

Saluda a Uds.


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




BP/SMS/sms
Distribución:

- Jurídico, Partes, Control
- C/c Sr. Esteban Ejsmentewicz Figueroa
 Conservador de Bienes Raíces de San Miguel