

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 005830(287)/98



2048 138

ORD. Nº \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**MAT.:** Absuelve diversas consultas formuladas por los dirigentes de los Sindicatos de Trabajadores de las A.F.P. Provida S.A.; Nº 2 Habitat S.A., Fomenta S.A.; Protección S.A.; Santa María S.A.; Summa S.A. y Aporta S.A.

**ANT.:** Presentación de 0304.98, de Sindicatos Nacionales de Trabajadores A.F.P. Provida S.A.; A.F.P. Habitat S.A.; A.F.P. Fomenta S.A.; A.F.P. Protección S.A.; A.F.P. Santa María S.A.; A.F.P. Summa S.A. y A.F.P. Aporta S.A.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos 5º y 311; D.F.L. Nº 2, 1967, Ministerio del Trabajo y Previsión Social; artículos 1º y 5º.

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes Nºs 6991/349, de 17.11.97, 2548/126 de 24.01 - 95; 4156/162 de 22.07.96.

SANTIAGO, ~~17~~ MAY 1998

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRES. DIRIGENTES SINDICATOS NACIONALES DE TRABAJADORES A.F.P. PROVIDA S.A.; Nº 2 A.F.P. HABITAT S.A.; A.F.P. FOMENTA S.A.; A.F.P. PROTECCION S.A.; A.F.P. SANTA MARIA S.A. Y A.F.P. SUMMA S.A.

Mediante presentación del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento sobre las siguientes materias:

1) Causal de terminación del contrato de trabajo que debe aplicarse en el caso de que los Agentes de Venta de una A.F.P. no cumplan con las metas de producción pactadas en los respectivos contratos individuales de trabajo.

2) Si resulta jurídicamente procedente que el empleador unilateralmente rebaje las remuneraciones y beneficios convenidos en instrumentos colectivos de trabajo.

3) Sentido y alcance que debe darse al artículo 311 del Código del Trabajo.

4) Si los derechos laborales garantizados por el Código del Trabajo, individuales y colectivos, pueden verse afectados en su esencia por la dictación de normas reglamentarias (Instrucciones, Reglamentos, Circulares, etc ) de la autoridad administrativa y/o por la aplicación práctica que las empresas les dan;

5) Cuáles son los límites legales que el empleador debe tener presente y respetar al momento de aplicar normas de rango reglamentario emanadas de autoridad administrativa cuando éstas implican modificaciones contractuales respecto de los trabajadores;

6) Si en el caso de conflicto evidente entre ambos tipos de normas, reglamentarias y legales, deben o no primar estas últimas;

7) Si en el caso de que una norma reglamentaria de la autoridad administrativa vulnera directamente tales derechos o indirectamente por la aplicación práctica que las empresas le dan, le asiste responsabilidad patrimonial al Estado de Chile y/o al órgano descentralizado o descentralizado que la ha dictado por los daños y perjuicios que ocasiona a los trabajadores afectados y a sus organizaciones sindicales,

8) Si los efectos prácticos que tal tipo de normas reglamentarias implicaren pueden ser revertidos o anulados cuando ellos afecten los derechos laborales establecidos en la ley y si la Dirección del Trabajo cuenta con facultades suficientes para ello;

9) Cuál es el mecanismo legal o reglamentario idóneo al cual pueden recurrir los trabajadores o sus organizaciones sindicales en el caso de ver afectados sus derechos en especial la estabilidad del empleo y sus remuneraciones, cuando la aplicación de una norma de carácter reglamentario conlleva un efectivo menoscabo de dichas condiciones, estando vigente el contrato de trabajo o habiendo éste terminado por despido del trabajador.

10) Validez de las renunciaciones voluntarias obtenidas bajo supuestas presiones ejercidas por el empleador.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) En relación con la primera consulta planteada, cabe manifestar que la reiterada jurisprudencia de esta Dirección pudiendo citarse a vía ejemplar, los dictámenes N°s 6991/349 de 17.11.97; 2548/126 de 24.01.95; 521/27 de 25.01.95, 4764/225 de 15.08.94 y 1030/51 de 18.02.94 ha sostenido que la Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran una causal de término de contrato, como asimismo, para establecer la causal de término de la relación laboral que debería invocarse cuando concurren determinadas circunstancias.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es concluir que esta Repartición carece de competencia para determinar la causal de terminación del contrato que correspondería aplicar en el caso de que los Agentes de Ventas de una A.F.P. no cumplan las metas de producción pactadas en los respectivos contratos individuales de trabajo

Con todo, necesario es tener presente que la Excelentísima Corte Suprema confirmando el fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago en autos Rol Nº 947-97 declaró injustificado el despido de que fue objeto una vendedora de A.F.P., por aplicación de la causal prevista en el Nº 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, por no cumplir las metas de producción que tenía en su contrato de trabajo.

Al mismo tiempo, la Corte de Apelaciones de Santiago declaró que la cláusula que imponía las metas de producción era contraria a los principios del derecho del trabajo, por cuanto atentaban contra los derechos fundamentales de los trabajadores, toda vez que las referidas metas de producción dependen de la voluntad de un afiliado, es decir, de un tercero ajeno a la relación laboral.

La aludida sentencia y sus alcances aparecen publicados en el Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo Año X Nº 107, diciembre de 1997, para su conocimiento y fines pertinentes.

2) Por lo que toca a esta interrogante, preciso es señalar que el artículo 5º inciso 2º del Código del Trabajo prescribe:

*"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 la disposición legal antes transcrita se infiere que para modificar un contrato individual o colectivo de trabajo, la ley exige imperativamente el acuerdo o consentimiento del trabajador.

A mayor abundamiento, cabe manifestar que la reiterada jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que sólo resulta procedente modificar o invalidar un acto jurídico bilateral, como es el caso de un contrato o convenio colectivo, por el mutuo consentimiento de las partes, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, el que al efecto, señala:

*"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".*

De esta forma, de acuerdo a lo señalado en párrafos que anteceden, forzoso resulta concluir que el empleador no puede, sin el acuerdo de sus trabajadores, dejar de dar cumplimiento a una cláusula convenida en un contrato colectivo,

a cuya suscripción ambas partes convinieron por cuanto en conformidad con las normas antes transcritas, toda alteración, supresión o complementación de las estipulaciones de dicho contrato, requiere el consentimiento de ambas partes.

De consiguiente, el empleador no se encuentra facultado para suprimir o rebajar en forma unilateral las remuneraciones y beneficios pactados en un contrato o convenio de trabajo, debiendo, para tales efectos, contar con el acuerdo o consentimiento de los respectivos trabajadores.

3) En relación a la consulta signada con este número cabe tener presente que el Código del Trabajo, en el artículo 311, establece:

*"Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que corresponden al contrato, convenio colectivo o del fallo arbitral por el que esté regido".*

Del precepto legal transcrito se infiere que, a través de él el legislador ha querido cautelar las remuneraciones, beneficios y derechos obtenidos en una negociación colectiva, impidiendo que ellos se vean menoscabados por la vía de la negociación individual.

En otros términos, conforme a la norma en comento se pretende que los beneficios y remuneraciones alcanzados por los trabajadores en la negociación colectiva y que se contienen en un instrumento colectivo no se vean disminuidos por la negociación que pudiere realizar el trabajador con el empleador.

Con todo, y tal como lo ha señalado este Servicio en dictamen Nº 4156/162 de 22.07.96, cabe precisar que el citado artículo 311 sólo puede tener plena e irrestricta aplicación cuando es posible constatar el menoscabo a que se ha hecho referencia a través de una simple operación comparativa al tenor de las respectivas estipulaciones o de su aplicación práctica.

En estas circunstancias, cumplo con informar a Ud. que el sentido y alcance de la norma contenida en el artículo 311 del Código del Trabajo, es el fijado en los párrafos anteriores.

4), 5), 6), 7), 8) y 9) En relación con las consultas signadas con estos números cabe manifestar que en conformidad al D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, corresponde a esta Repartición según lo previsto en los artículos 1º letra b y 5º letra b) de dicho cuerpo orgánico, fijar el sentido y alcance de la legislación laboral.

Asimismo, de acuerdo a los artículos 1º letra a) y 5º letra c) del aludido D.F.L., a este Servicio le corresponde fiscalizar la correcta aplicación de las leyes del trabajo.

Ahora bien, las materias consultadas en los números antes individualizados no inciden en interpretación de normas de carácter laboral, como tampoco, implican fiscalizar la aplicación de dichas normas, circunstancia esta que, a su vez, permite afirmar, conforme a lo expuesto en párrafos precedentes, que su resolución escapa de la competencia de esta Dirección.

Al tenor de lo señalado, forzoso resulta concluir que este Servicio se encuentra impedido de emitir un pronunciamiento sobre las consultas formuladas.

10) En lo que concierne a la última interrogante formulada, la cual dice relación con la presión que según los consultantes ejercen los empleadores sobre los trabajadores que se desempeñan en Administradoras de Fondos de Pensiones en orden a que aquellos renuncien voluntariamente, o bien, se ponga término a sus contratos individuales de trabajo por la causal "mutuo acuerdo de las partes", vulnerando, según se señala en la presentación en referencia, la prerrogativa del fuero laboral, cabe señalar que ello recae sobre una situación de hecho que implica pronunciarse sobre la validez o nulidad de un acto, materia que escapa de las atribuciones de esta Dirección del Trabajo.

En efecto, del análisis de las normas contenidas en los artículos 1681 y siguientes del Código Civil es dable inferir que la nulidad de un acto debe ser declarada por los Tribunales de Justicia.

En corroboración a lo anterior, posible es señalar que la Ley Orgánica de esta Dirección, el D.F L. Nº 2 de 1967, no confiere a este Servicio facultad alguna que permita declarar la nulidad referida, de manera que posible es convenir que carece de competencia para emitir un pronunciamiento sobre el particular.

Es cuanto puedo informar.

Saluda a Ud.,



*Maria Ester Feres Nazarala*  
MARIA ESTER FERES NAZARALA  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

MCST/sda

Distribución:

- Jurídico, Partes, Control
- Boletín, Deptos. D.T., Subdirector
- U. Asistencia Técnica, XIII Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo