

PREVENCIÓN DE RIESGOS. TEMA.

COMENTARIO: ART 5, DERECHOS DEL EMPLEADOR Y LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES

Manuel Muñoz Astudillo
Profesor UT.FSM-Talcahuano
www.lexpopuli.cl

Aspectos Generales:

En ámbito del Derecho del Trabajo el desarrollo de su normativa ha evolucionado en forma permanente. Ello en un propósito ético innegable: establecer un equilibrio entre las relaciones jurídicas y sociales, derivadas de las relaciones productivas, entre los trabajadores y los empleadores.

Sin esta evolución, los rasgos de la sociedad se habrían establecido en manifestaciones de fuerza y violencia, impidiendo el desarrollo de un mundo más civilizado. Es evidente que el legislador así lo ha considerado al proponer modificaciones conforme la realidad de estas relaciones entre capital y trabajo se van expandiendo. El pequeño logro obtenido por la sociedad hasta estos tiempos, no ha sido gratuito ni pacífico. Hay que entender, que en cuanto hay mayor grado de educación, información e interrelación de los factores productivos y los sujetos que en ellos participan, mayores son también los grados de exigencia para lograr estadios más armónicos y equitativos.

En los tiempos actuales un concepto ha marcado la diferencia respecto de otras épocas. Hoy se está exigiendo se lleve a la realidad, a la práctica, todo lo acumulado en el conocimiento de la humanidad sobre los derechos esenciales del hombre contenidos en la doctrina de Los Derechos Humanos.

Al respecto, el art. 5° del Código del Trabajo, señala en alguna medida esta orientación, como un aporte más dentro de la normativa laboral informada en estos contenidos doctrinales.

Dice el Art. 5 del Código del Trabajo

Artículo 5°. El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.

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

Análisis:

Los derechos del empleador:

El artículo comentado comienza señalando que el empleador tiene facultades que puede poner en ejercicio en la relación contractual. Son los derechos que nacen precisamente del Contrato de Trabajo. Ello se subentiende, al emplear el legislador la expresión “empleador”. Lo que importa significar, pues, el dueño de la obra, empresario, cualquiera sea su actividad, tiene muchos más derechos aparte de los derechos como empleador y que son propios de su actividad como empresario o dueño de los medios de producción, asunto al que ya nos hemos referido en el Tema “Los derechos del Empresario”

El inciso primero del artículo 5 del Código del Trabajo, reconociendo estos derechos del empleador consignados a lo largo del texto legal, expresa también que su ejercicio se encuentra sujeto a limitaciones. Estas limitaciones no son otras que las Garantías Constitucionales de los trabajadores.

Al respecto, conviene precisar, que el texto legal pareciera decir que los trabajadores tienen un estatuto distinto al de las demás personas en cuanto a las Garantías Constitucionales. Ello no es así, pero, es cierto que dentro de la Garantías Constitucionales, que son los derechos que la Constitución garantiza a todos los habitantes de la República, existen algunos que se ajustan precisamente a los trabajadores. Ejemplo: el derecho a reunirse, el derecho a sindicalizarse; el derecho a discutir los convenios colectivos, el derecho a no ser discriminados por razón de sexo, nacionalidad, religión, ideas políticas, color, etc, etc.

En este orden de ideas al final del Art. 5 comentado, el legislador precisa que: “en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la

honra de éstos.” Es decir, las limitaciones de los derechos del empleador, no sólo dicen relación con los derechos o garantías esenciales del trabajador en cuanto a su calidad de tal, sino, a todas las garantías, especialmente cuando pudieran afectar el Derecho a la Intimidad; el Derecho a la Vida Privada o el Derecho a la Honra.

IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES.

El inciso segundo de la disposición que nos preocupa, consigna un beneficio que indudablemente favorece a los trabajadores. Pues, conocida es su situación de parte más débil en la relación contractual laboral. Si ello no fuera establecido por una norma de derecho público, todo contrato laboral expresaría la renuncia del trabajador a sus derechos fundamentales. Constituiría una cláusula obligada para el trabajador.

Lo anterior implica que el contrato de trabajo, siendo verbal por excelencia y expresión normativa, con obligación para el empleador de ser escriturado, no es sólo la hoja básica que se adquiere en las librerías. Ello no es así, porque la circunstancia de no poder ser renunciables los derechos de los trabajadores, expande el contrato materialmente a todas las disposiciones de carácter público, que superan la voluntad de las partes. Ejemplo de ello es el caso que el salario mínimo está establecido por ley; la jornada laboral se encuentra regulada legalmente. En consecuencia, por voluntad contractual no podría fijarse un salario menor al legal, ni implantarse una jornada de trabajo superior a la permitida por la ley.

Del mismo modo son irrenunciables las normas sobre previsión, salud y seguro de accidentes. Temas como remuneraciones, feriados, no pueden ser renunciados por el trabajador, sin perjuicio, que fijando la Ley el tope mínimo, la voluntad de las partes, lo que generalmente ocurre, supere dichos mínimos exigibles legalmente.

Un aspecto que siempre resulta discutible se refiere al reglamento de Orden, Higiene y Seguridad. Dicho Reglamento, si bien es cierto también se adhiere al contrato de trabajo como fuente de obligaciones laborales para el trabajador, no es menos que en el no puede incluirse cláusulas discriminatorias o que atenten contra los derechos fundamentales del trabajador, en todos sus aspectos.

MODIFICACIONES DEL CONTRATO.

Otra limitación que establece el artículo 5° que nos preocupa, se refiere a las posibilidades de modificaciones del contrato de trabajo. Par entender mejor este asunto debemos remitirnos al derecho sustantivo u ordinario. El art. 1437 del Código civil señala como una de las fuentes de las obligaciones es el contrato y otra es la Ley. El artículo 1545 y 1546 del mismo cuerpo legal, señalan que los contratos legalmente otorgados son una Ley para los contratantes y no puede ser modificado, sin no es por mutuo consentimiento o por causas legales. Asimismo, la última disposición, expresa que en la ejecución de los contratos rige el principio de la Buena Fe, y por tanto, obliga, no solo a lo en ellos se expresa, sino, también a lo que por costumbre, naturaleza, les pertenece.

En este orden de ideas el artículo 5°, del tema, no hace sino reafirmar este principio jurídico. En efecto expresa textualmente dicho inciso:

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

Primer tópico: Los contratos de trabajo no pueden ser modificados unilateralmente, tanto por el trabajador, como por el empleador. Sin perjuicio de lo que digamos más adelante sobre el ius variandi.

Segundo tópico: Solo pueden ser modificados si las partes se encuentran de acuerdo en dicha modificación.

Tercer tópico: Solo pueden modificarse en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente. Es decir respecto a derechos que no sean irrenunciables. En esos derechos aunque haya acuerdo este no tiene efecto alguno.

El ius variandi: Es el derecho del empleador a cambiar unilateralmente las funciones del trabajador, cuando el cambio no le perjudique económicamente y cuando no afecta a su honra y dignidad.

CONCLUSIÓN.

Como conclusión, atendamos lo que expresa una sentencia de la I. C. De Ap. De Santiago, de 28 de Noviembre de 1996, Rol: N° 981-96.

“Una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no solo queda enmarcado dentro de las estipulaciones del mismo, sino que deben también entenderse como cláusulas incorporadas a él las que derivan de la reiteración del pago y omisión de determinados beneficios y prácticas relativas a funciones, jornadas, aplicadas por las partes durante un lapso prolongado, con anuencia diaria y periódica de las mismas, que determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato respectivo.

Otra:

“Los contratos solo pueden ser modificados con acuerdo de los contratantes. Las modificaciones deben consignadas por escrito y firmada por las partes. Los contratos deben celebrarse de buena fe. Corte Suprema, Sentencia de 19 de Julio de 1988.