

Tema : Derecho a información de las Organizaciones Sindicales

Fecha : Enero 2017

I. Aspectos generales

En el Diario Oficial de 8 de septiembre, de 2016, se ha publicado la ley N° 20.940, cuerpo legal que sustituye el Libro IV del Código del Trabajo " De la Negociación Colectiva", cuyo Título II, se refiere al Derecho a Información de las Organizaciones Sindicales, Título que comprende los artículos 315 al 319, que entrarán a regir a partir del 1° de abril de 2017, conforme al artículo primero transitorio de la referida ley N° 20.940. Sobre esta misma materia, se pronunció la Dirección del Trabajo a través de Ordinario N° 5.935/0096, de 13 de diciembre de 2016.

II. Derecho a información de las organizaciones sindicales

La información que debe entregar el empleador a las organizaciones sindicales, depende del tamaño de la empresa y si la misma es de carácter periódica o bien específica para el proceso de negociación colectiva.

A. Derecho a información en las grandes empresas (200 o más trabajadores)

1. Dichas empresas deben entregar anualmente, en forma periódica, la siguiente documentación:

- Balance general
- Estado de resultados
- Estados financieros o estados financieros auditados.

El plazo de entrega de esta información, es dentro de los 30 días, contado desde que la documentación antes individualizada se encuentre disponible.

2. Asimismo y conforme al inciso 2° del nuevo artículo 315, del Código del Trabajo, estas empresas deben entregar toda otra información de carácter público que conforme a la legislación vigente estén obligadas a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros, también dentro del plazo de 30 días, contado a partir de la fecha en que tal información, se haya puesto a disposición de la señalada Superintendencia.

3. Además, conforme a la nueva normativa, las grandes empresas **a requerimiento de los sindicatos**, una vez en cada año calendario, podrán entregar en forma innominada, la información relativa a las remuneraciones asignadas a los diversos cargos o funciones, establecidos en el registro que debe contener el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, conforme al N° 6 del artículo 154 del Código del trabajo, respecto de empresas que cuenten con 200 trabajadores o más, estableciendo que existe tal obligación, cuando en dichas empresas existan 5 o más trabajadores en cada cargo o función, se asegure la reserva de la información individual de cada trabajador y no infrinja el artículo 154 bis, del Código del Trabajo. De consiguiente, este registro relativo a los cargos o funciones y sus características técnicas esenciales, que, como ya se dijera, debe formar parte del reglamento interno, a partir de la entrada en vigencia de la ley en referencia, adquiere una gran relevancia, puesto que los cargos

que aparezcan allí establecidos y siempre que se cumplan los requisitos señalados precedentemente, son los que estarán afectos a la obligación de entregar las remuneraciones asignados a los mismos, manera tal que debe revisarse tal información para ver la forma como éstos están estructurados y la cobertura de los mismos, a objeto de evaluar la necesidad de modificarlos, evento este último que requerirá una modificación al reglamento interno la que debe cumplir con las formalidades establecidas en el artículo 156, del Código del Trabajo.

Sobre esta materia ahondaremos en el número III de este Informe, dado lo expuesto por la Dirección del Trabajo en el Ordinario N° 5.935/0096, de 13 de diciembre de 2016.

B. Derecho de información periódica en la micro, pequeña o mediana empresa (1 a 9; 10 a 49 y 50 a 199 trabajadores, respectivamente).

Las referidas empresas deben proporcionar a los sindicatos anualmente, la información sobre sus ingresos, egresos que declaren ante el Servicio de Impuestos Internos para los efectos del impuesto a la renta, conforme al régimen tributario a que se encuentren afectas.

La entrega de esta información debe efectuarse dentro de los 30 días siguientes a la declaración anual de impuesto a la renta que realice la empresa.

C. Derecho de información específica para la negociación colectiva en grandes y medianas empresas.

Conforme a lo previsto al artículo 316 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N°20.940, las medianas y grandes empresas, **a requerimiento de las organizaciones sindicales que lo soliciten**, dentro de los noventa días anteriores al vencimiento del instrumento colectivo si existiere, o bien en cualquier época, si no existe instrumento colectivo vigente, deben entregar, a lo menos, la siguiente información:

- Planilla de remuneraciones pagadas a todos los trabajadores afectos a la negociación, desagregada por haberes, y con el detalle de fecha ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada. Se requiere que las organizaciones sindicales hayan sido autorizadas en los estatutos para requerir tal información o que cada trabajador lo autorice en forma expresa.
- Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.
- Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años.
- Toda la información periódica de los artículos 315 y del 318 que no haya sido entregada con anterioridad a la organización en los últimos 2 años.
- Información que incida en la política futura de inversiones de la empresa, que no tenga carácter de confidencial.

La oportunidad para solicitarla, cuando exista instrumento colectivo vigente es dentro de los 90 días previos al vencimiento de dicho instrumento y en el caso que éste no existiera, puede solicitarse en cualquier época, debiendo entregarse dicha documentación dentro del plazo de 30 días contado desde el requerimiento del sindicato.

Además, en el caso de la mediana empresa, los sindicatos pueden solicitar conforme a lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 317, del Código del Trabajo, como información previa a la negociación, la relativa a las remuneraciones asignadas a los diversos cargos o funciones de la empresa que se encuentren contenidas en el registro a que se refiere el numeral 6), del artículo 154 del mismo Código, conforme a lo establecido en el inciso 1° del referido artículo 317.

Al respecto, cabe precisar que la mediana empresa, que es aquella que ocupa entre 50 y 199 trabajadores, no tiene obligación de contar con el registro a que alude el numeral 6, del artículo 154 del Código del Trabajo, por cuanto dicha obligación se encuentra establecida respecto de las grandes empresas, es decir, aquellas que ocupen 200 trabajadores o más, de suerte tal, que no existe concordancia entre esta disposición y la establecida en el inciso 3° del artículo 317, situación que sin duda traerá serios inconvenientes para aquellas medianas empresas que no cuentan con dicho registro y será la jurisprudencia administrativa o judicial la que tendrá que resolver la procedencia de esta obligación.

D. Derecho a la información específica para la negociación colectiva en la micro y pequeña empresa

De acuerdo a lo establecido en el inciso 3°, del nuevo artículo 316, los sindicatos con derecho a negociar, pueden solicitar a estas empresas:

- Planillas de remuneraciones pagadas a sus socios desagregada por haberes, requiriéndose para tales efectos, que las organizaciones sindicales hayan sido autorizadas en los estatutos para solicitar tal información o que cada trabajador lo autorice en forma expresa.
- Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.
- Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años.
- La solicitud de esta información puede ser requerida, dentro de los 90 días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente y si éste no existiere, en cualquier época, debiendo estas empresas entregar dicha información dentro del plazo de 30 días, contado desde la solicitud del sindicato.

E. Derecho de información específica para la negociación colectiva de la comisión negociadora que represente a un grupo negociador

Conforme lo establece en forma expresa el inciso final, del nuevo artículo 316, del Código del Trabajo, la comisión negociadora que represente a un grupo negociador, tiene derecho a solicitar al empleador, la información específica para la negociación colectiva, que comprende los siguientes antecedentes:

- Planilla de las remuneraciones respecto de los trabajadores que represente y previa autorización de éstos.
- Valor actualizado de los beneficios que formen parte del instrumento colectivo vigente.

En este caso las empresas disponen de un plazo de 5 días para entregar esta información.

D. Requerimiento de la información por la vía administrativa y judicial

Si las empresas no entregan la información indicada en los acápite precedentes, y en los plazos que corresponda, el o los sindicatos podrán recurrir a la Inspección del Trabajo para que ésta requiera tal documentación, sin señalar el procedimiento que debe aplicarse para estos efectos, de tal manera que esta materia, sin duda será, objeto de instrucciones por parte de la Dirección del Trabajo.

Si esta gestión administrativa no prospera, solo se faculta, en forma exclusiva, al o los sindicatos para recurrir a los Tribunales de Justicia, para que mediante el procedimiento monitorio éstos se pronuncien sobre la procedencia de la entrega de la información y los alcances de la misma.

III. Dictamen de la Dirección del Trabajo en lo referido al derecho a información

Mediante Ordinario N° 5.935/0096, de 13 de diciembre de 2016, la Dirección del Trabajo informó respecto al sentido y alcance de la ley N° 20.940, en particular, en lo referido al derecho a información, en adelante el "Dictamen".

Sobre el derecho a información por cargos o funciones de los trabajadores en las medianas y grandes empresas, el Dictamen, en el párrafo séptimo del numeral 3, señala lo siguiente:

"3. Derecho a Información por cargos o funciones de los trabajadores en las medianas y grandes empresas.

Respecto del contenido de esta obligación, ésta deberá contemplar todas las remuneraciones correspondientes a trabajadores por cada cargo o función registrada, mientras existan en dicha empresa 5 o más trabajadores en cada cargo o función, siendo esta una denominación que implica un conjunto, un tipo, como por ejemplo, gerentes, subjefes de distintas áreas, vendedores, en general, no debiendo todos los cargos ser idénticos, sino que pertenecer al mismo tipo".

Al respecto, cabe señalar que el derecho a información por cargos o funciones de los trabajadores en las medianas y grandes empresas, se encuentra contemplado en el artículo 317 del Código del Trabajo.

Del tenor literal del referido artículo, es dable concluir que la información que debe entregar la empresa al respectivo sindicato, será entregada siempre que se cuente con cinco o más trabajadores por cada cargo o función, de acuerdo a lo establecido en el artículo 154 N° 6 del Código del Trabajo, sin implicar que ésta se conforme como un conjunto o un tipo de trabajadores, como la Dirección del Trabajo pretende.

Cabe hacer presente que, si bien el artículo 153 del Código del Trabajo le impone la obligación al empleador de confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, cuando hubiere diez o más trabajadores permanentes en la empresa, es una facultad privativa del empleador la determinación del contenido de dicho reglamento, el que se conforma de acuerdo a sus necesidades, y, por ende, el registro que consigna los diversos cargos o funciones de la empresa y sus características técnicas esenciales, forma parte de tal facultad.

Sobre esta materia, el Ord. N°1187/018, de 2010, de la Dirección, ha señalado que:

“(…) en la elaboración de este registro se deberán consignar aquellos distintivos que definen el cargo o función a desempeñar, que son parte de su esencia, de su naturaleza, sin considerar aquellos aspectos que pudieran ser variables, como tampoco las características que debe poseer el trabajador que va a ejercer el cargo.

De ello se sigue, que la descripción de cargos a que obliga el precepto en estudio no puede traducirse en una explicación genérica, vale decir, imprecisa o ambigua, que no permita por sí sola distinguir entre los distintos cargos o funciones existentes y tampoco, en una descripción tan detallada o pormenorizada de los mismos, como ocurriría, por ejemplo, si se distinguiera entre los cargos de cajero, especificando las funciones realizadas por las distintas categorías de ellos (cajero 1, cajero 2, cajero 3). (…)

De esta forma, a juicio de la suscrita, cumplirían con las características señaladas en acápites que anteceden, los siguientes ejemplos:

Ejemplo 1.-

Nombre del Puesto o Cargo: Gerente de Aseguramiento de Ingresos, Facturación y Fraude.

Misión del Puesto: Realizar el seguimiento y corrección de los procesos de generación de ingresos, detectando y monitoreando los riesgos de fraude, gestionando los procesos de liquidaciones de tráfico, con el fin de optimizar los procesos de facturación. (…)”.

A su vez, el referido artículo 154, que dispone las disposiciones mínimas que debe contener el reglamento interno, en su numeral 13, establece que debe incluir: *“El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis. En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados”.*

En conformidad a este precepto, el Ord. N°4910/065, de 2009, de la Dirección, ha señalado que:

“De la norma transcrita precedentemente es posible inferir que se ha generado para los empleadores la obligación de introducir en los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad el procedimiento o forma a que deberán someterse los reclamos que pudieran deducirse por infracción al artículo 62 bis, esto es, por no respetar el principio de igualdad de remuneraciones por razones de género que dicho precepto contiene. De esta forma, de configurarse contravención al principio de igualdad de remuneraciones por razones de género que contempla el artículo 62 bis del Código del Trabajo, para poder recurrir ante los Tribunales de Justicia e iniciar el procedimiento de tutela laboral que establecen los artículos 485 y siguientes del mismo cuerpo legal, debe comenzar deduciéndose el reclamo respectivo al interior de la empresa, ciñéndose al procedimiento que para tales efectos se haya establecido en el reglamento interno de la misma”.

Por otra parte, de acuerdo al Fallo del Excmo. Tribunal Constitucional, de 09 de mayo de 2016, al referirse al Derecho a Información, se indica en su apartado de Prevenciones, letra a), párrafo segundo y siguientes:

“En efecto, dicho precepto faculta a los sindicatos de empresa para solicitar una vez, en cada año calendario, a las grandes empresas, información sobre remuneraciones de sus trabajadores por cargos o funciones (inciso primero). Sin embargo, agrega que la información debe entregarse innominadamente (inciso segundo), esto es, sin mencionar el nombre de trabajador asociado a la remuneración que percibe. Ello lleva, como consecuencia lógica, que no resulta necesario

recabar la autorización del trabajador, pues la privacidad de su fuente de sustento queda al margen de la interferencia de terceros.

Asimismo, la norma que se comenta faculta a los sindicatos de empresas medianas para requerir similar información sobre las remuneraciones de sus trabajadores como medida previa a la negociación (inciso tercero). Pero también, el legislador ha sido cauteloso, pues ha exigido tres requisitos copulativos para proceder a dicha entrega. El primero, que la empresa cuente con cinco o más trabajadores en cada cargo o función. El segundo, que se asegure la reserva de la información individual de cada trabajador y, el tercero, que no se infrinja lo dispuesto en el artículo 154 bis del Código del Trabajo que impone al empleador la obligación de reserva sobre toda información y datos privados del trabajador a que tenga acceso en virtud de la relación laboral”.

De lo anteriormente expuesto, se desprende que para proceder a la entrega de la información que dice relación a las remuneraciones de los trabajadores, uno de los requisitos fundamentales es que la empresa cuente con cinco o más trabajadores en cada cargo o función, no requiriendo un conjunto o un tipo de trabajadores, como se ha señalado la Dirección del Trabajo en su Dictamen.

A mayor abundamiento, la Historia de la Ley N° 20.490, cuando hace referencia al derecho a información, siempre lo ha hecho señalándolo como el derecho a información sobre remuneraciones asignados a trabajadores respecto de los diversos cargos y funciones de la empresa, no constando en ningún pasaje de ésta, que el legislador haya querido referirse a que cada cargo o función sea una denominación que implique un conjunto o un tipo.

Finalmente, de acuerdo al D.F.L. N° 2, de 29.09.1967, que Dispone la Reestructuración y Fija las Funciones de la Dirección del Trabajo, en su artículo 1° letra b) se indica:

“Artículo 1° La Dirección del Trabajo es un Servicio técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social con el cual se vincula a través de la Subsecretaría de Trabajo.

Le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o específicas le encomienden:

b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo”.

No obstante, lo anterior, consideramos que la Dirección del Trabajo se ha extralimitado en sus facultades al pretender legislar en lo relativo al artículo 317 del Código del Trabajo, sin sujetarse a sus atribuciones que le permiten solo fijar su sentido y alcance al respecto.