

**DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTAMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 12923 (2890) 2016**

1415 0034

ORD.: _____/_____/_____

MAT.: Complementa dictamen N° 5.935/0096, de 13.12.2016.

ANT.: 1) Instrucciones del Director del Trabajo de fecha 20.03.2017.
2) Presentación de fecha 27.12.2016, de don José Juan Llugany Rigo Righi, en representación de la Sociedad de Fomento Fabril, SOFOFA.

SANTIAGO, 31 MAR 2017

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO
A : JOSÉ JUAN LLUGANY RIGO RIGHI
PRESIDENTE COMITÉ LABORAL SOFOFA
ANDRES BELLO N° 2770, PISO 3
LAS CONDES - SANTIAGO

Mediante su presentación de antecedente 2) solicita a este Servicio reconsideración del dictamen N° 5.935/0096, de 13.12.2016, respecto de lo establecido en relación al derecho a información por cargos o funciones.

Fundamenta su solicitud indicando que el artículo 317 del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.940, exige que la empresa obligada cuente con cinco o más trabajadores por cargo o función, según se haya establecido en el reglamento interno en virtud del artículo 154 N° 6 del Código del Trabajo, no requiriendo se catalogue a los trabajadores en un conjunto o un tipo de trabajadores. Lo anterior, en virtud de que la precitada norma sobre derecho a información nada dice en dicho sentido y que el artículo 153 del mismo cuerpo legal faculta al empleador de manera privativa a determinar el contenido de dicho reglamento, estableciéndose su contenido mínimo en el artículo 154.

Agrega, citando el fallo del Tribunal Constitucional de 09 de mayo de 2016, que 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.

Dispone el citado artículo 317 del Código del Trabajo:

“Artículo 317.- Derecho de información por cargos o funciones de los trabajadores en las grandes y medianas empresas. Los sindicatos de empresa podrán una vez en cada año calendario solicitar a las grandes empresas, información sobre remuneraciones asignadas a trabajadores de 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 de este Código.

La información deberá entregarse innominadamente, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que haya sido requerida.

En el caso de las empresas medianas, sus sindicatos podrán hacer este requerimiento sólo como información previa a la negociación.

La información deberá ser entregada por la empresa siempre que cuente con cinco o más trabajadores en cada cargo o función, se asegure la reserva de la información individual de cada trabajador y no infrinja lo dispuesto en el artículo 154 bis de este Código.”

En este sentido, el dictamen cuya reconsideración se solicita indicó que:

“Respecto del contenido de esta obligación, esta 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, es necesario señalar que la referencia a los vocablos “conjunto” y “tipo” que se contienen en el referido pronunciamiento, implica que el cargo o función se determina por poseer la misma naturaleza, clase o índole, es decir, que todos quienes pertenecen a aquel poseen una propiedad común que los distingue de otros.

En este sentido, la precitada interpretación debe entenderse en relación con aquellos cargos que pertenecen a un tipo o a un conjunto, como lo son aquellos cargos que no son unipersonales sino que pluripersonales. En este sentido, el Diccionario de la Lengua Española define “unipersonal” como aquello “que corresponde o pertenece a una sola persona” y “pluripersonal” como aquello “perteneciente o relativo a varias personas”, es decir, que el cargo o función no es ejercido por un solo trabajador sino que por varios trabajadores, los cuales cumplen funciones comunes o, como indica la norma del artículo 154 N° 6, poseen “características técnicas esenciales”, las cuales les son comunes.

Asimismo, de la historia de la Ley N° 20.940 es posible inferir que el objetivo de la inclusión de un derecho a información por cargos o funciones consiste en que los sindicatos cuenten con información oportuna sobre la situación económica de la empresa, la cual, a su vez, les permita, a través de los procedimientos de negociación colectiva, reducir la desigualdad en la distribución de las remuneraciones. Por tanto, dicho objetivo requiere que la información obtenida sea útil, como lo es aquella relativa a las remuneraciones de los trabajadores de la empresa según su función o cargo.

De esta manera, para cumplir con los objetivos propuestos por el legislador, es necesario que se respeten por un lado la intimidad de los trabajadores, asegurándose la reserva de la información individual de cada trabajador y exigiendo la no contravención del artículo 154 bis, entregando la información de manera innominada y solo si la empresa cuenta con cinco o más trabajadores en cada cargo o función, pero también, el derecho sustantivo del sindicato en orden a obtener la información indicada para poder cumplir con sus funciones y, por ende, negociar colectivamente contando con información útil para los efectos antes indicados.

Por consiguiente, el empleador al ejercer la facultad que le ha sido conferida para realizar el registro de cargos o funciones, en virtud del mandato contenido en el artículo 154 N° 6 del Código del Trabajo, debe tener presente lo dispuesto en el artículo 317 del mismo texto legal, en los términos ya expuestos, a fin de asegurar el especial respeto a la intimidad de los trabajadores cuyas remuneraciones informará de manera innominada pero, sin ignorar el cumplimiento de la obligación derivada del derecho sustantivo e irrenunciable del sindicato de obtener la información en los términos expresados por el legislador.


Además, es menester indicar que la doctrina contenida en el Dictamen N°5.935/0096, de 13.12.2016 en nada contraviene o desconoce la protección de la intimidad de los trabajadores, por cuanto para el establecimiento de un cargo o función y la consideración de un trabajador dentro de ese cargo, el empleador deberá considerar a aquellos que poseen características técnicas esenciales comunes, según se ha indicado anteriormente, a fin de computar los cinco o más trabajadores requeridos por la norma del artículo 317 del Código del Trabajo.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, doctrina y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Uds. que se complementa el dictamen N°5.935/0096 de 13.12.2016, en el sentido de aclarar que la referencia hecha a trabajadores que implican un conjunto o tipo, debe ser entendida respecto de los dependientes que ocupen cargos pluripersonales y no unipersonales, esto es, aquellos cargos que comparten características técnicas esenciales.

Saluda a Ud.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
31 MAR 2017
OFICINA DE PARTES

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DIRECTOR
- CHILE -


CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

JFCC/LBP/NPS

Distribución:

- Jurídico - Partes
- Control - Boletín
- Divisiones D.T.
- Jefe Departamento de Fiscalización D.T
- Subdirector - U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo