



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 24353 (290) 2023

ORDINARIO N°: 918 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Consulta genérica. Competencia Dirección del Trabajo.

RESUMEN:

La Dirección del Trabajo carece de competencia para otorgar una asesoría jurídica a través del ejercicio de la facultad de interpretación de la normativa laboral, sin perjuicio de lo señalado en el contenido del presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 22.06.2023 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Solicitud de 31.01.2023 de "Colegio Germania".

SANTIAGO, 04 JUL 2023

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: CORPORACIÓN COLEGIO GERMANIA
SECTOR MIRADOR LOTE O LA LAJA P.16 INTERIOR N°16
PUERTO VARAS
rsandovalmansilla@hotmail.com**

Mediante presentación de ANT. 2) se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento que se refiera a la solicitud presentada ante el empleador por la organización sindical "Sindicato de Trabajadores Colegio Germania", en donde se requiere copia de liquidaciones de sueldo desde el año 2020 hasta el año 2022. Agrega que, se adjunta un listado de trabajadores y otro que consiste en un formato de autorización con firmas de solamente tres trabajadores.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. que el literal b) del artículo 1° del D.F.L. N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que particularmente le corresponde a este Servicio: “b) *Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;*”. Por su parte, el inciso 1° del artículo 505 del Código del Trabajo señala que: “*Art. 505. La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen*”.

De esta manera, se colige que la solicitud de pronunciamiento no conlleva un planteamiento referido al ejercicio de la facultad de interpretar la normativa laboral o de reglamentación social, atribución que tiene lugar ante la existencia de puntos oscuros o dudosos en la aplicación de una normativa determinada al caso concreto. Por el contrario, se circunscribe a una petición orientada a obtener conocimiento acerca de la licitud de entregar la información solicitada por el Sindicato, ejercicio que corresponde a una asesoría jurídica que se aleja del propósito de una interpretación vía pronunciamientos jurídicos.

No obstante, el derecho a información de las organizaciones sindicales posee una regulación contenida en el Título II del Libro IV del Código del Trabajo, en los artículos 315 a 319 del señalado Estatuto Laboral.

A su vez, la Dirección del Trabajo ha emitido pronunciamientos sobre la interpretación de la normativa anterior, los que se adjuntan a este informe. Entre los más relevantes se cuentan a los dictámenes N°5935/96 de 13.12.2016 complementado por N°1415/34 de 31.03.2017 y N°583/07 de 30.01.2018, referido este último a la oportunidad de requerimiento de información específica para la negociación colectiva prescrito en el inciso 2° del artículo 316 del Código del Trabajo, que concluye que debe entenderse suspendida durante el feriado de los docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al DFL N°2 de 1998 del Ministerio de Educación, técnicos profesionales regidos por el DL N°3.166 de 1980 y particulares pagados acorde a lo establecido en los artículos 41 del Estatuto Docente y 74 del Código del Trabajo según corresponda.

Según la regulación normativa, existe información que tanto periódicamente como en forma específica para la negociación colectiva deben entregar las empresas a los sindicatos.

En el caso puntual, al tratarse de 73 trabajadores en los listados mencionados y considerando la solicitud puntual de la organización sindical, es posible colegir que, por una parte, su empresa a lo menos es una mediana empresa, conforme la clasificación señalada en el inciso 2° del artículo 505 bis del Código del Trabajo. Por

otra parte, se trataría de información específica que requiere la organización sindical para preparar su negociación colectiva, asunto regulado en el artículo 316 del Estatuto Laboral. En este sentido, la oportunidad para ejercer el derecho de información se realizará dentro de los 90 días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente, y de no existir, el requerimiento se presentará en cualquier momento. En ambos casos, la empresa dispone de un plazo legal de 30 días contados desde la solicitud para entregar la información.

Asimismo, señala el inciso 2° del artículo 316 del Código del Trabajo que: *“A requerimiento de las organizaciones sindicales que lo soliciten, dentro de los noventa días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente, las grandes y medianas empresas deberán entregar, a lo menos, la siguiente información:*

a) Planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados a la organización requirente, desagregada por haberes y con el detalle de fecha de ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada.

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

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

d) Toda la información periódica referida en los artículos 315 y 318 que no haya sido entregada oportunamente a los sindicatos de empresa, cuando corresponda.

e) Información que incida en la política futura de inversiones de la empresa que no tenga, a juicio del empleador, carácter de confidencial”.

En relación con la planilla de remuneraciones, la jurisprudencia de este Servicio contenida en Dictamen N°5935/96 de 13.12.2016 precitado, señaló que: *“a) Respecto de la planilla de remuneraciones, el sindicato titular de este derecho de información, deberá requerir la autorización de cada uno de los trabajadores afiliados a su organización. Esta autorización podrá constar de manera expresa en sus estatutos, facultando a los dirigentes en ejercicio para realizar tal requerimiento o, en ausencia de norma estatutaria al respecto, por cada uno de los trabajadores expresamente, pues son los trabajadores involucrados los únicos habilitados para autorizar la entrega de sus datos personales”.*

Finalmente, el artículo 317 prescribe lo siguiente: *“Art. 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 consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y disposiciones legales citadas, cumplo con informar a usted que:

La Dirección del Trabajo carece de competencia para otorgar una asesoría jurídica a través del ejercicio de la facultad de interpretación de la normativa laboral, sin perjuicio de lo señalado en el contenido del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,



Natalia Pozo Sanhueza
NATALIA POZO SANHUEZA

ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



NPS/LE/AMF

Distribución:

- Jurídico
- Partes