



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
SK (1728) 2017

- ORD.: 4138 / 102
- MAT.: Las empresas que constituyen el conjunto que ha sido declarado como único empleador, en virtud de una sentencia judicial firme y ejecutoriada, deberán proporcionar periódicamente al o los sindicatos constituidos en ellas la información que corresponda a dicha naturaleza declarada judicialmente, la que, a su vez, debe ser considerada para determinar el tamaño de dicho conjunto, en razón de lo dispuesto en el artículo 505 bis del Código del Trabajo. Es decir, deberá considerarse el número total de trabajadores de todas las empresas que han sido declaradas como un empleador único, para poder determinar su tamaño y, consecuentemente, la norma aplicable respecto del derecho de información periódica.
- ANT.: 1) Instrucciones de fecha 10.08.2017, de Jefe Departamento Jurídico.
2) Correos electrónicos de 04.08.2017 a 07.08.2017, entre Coordinadora Jurídica de la Dirección Regional del Trabajo Magallanes y Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3) Presentación de fecha 02.08.2017 de Sindicato de Empresa Producción y Servicios Mineros Limitada.
4) Carta dirigida a Directiva Sindicato de Empresa Producción y Servicios Mineros Limitada, de fecha 05.06.2017, suscrita por don Juan Francisco Aliaga Bravo, Gerente de Personas de Empresa y Servicios Mineros Limitada.
5) Presentación de fecha 24.05.2017, de Sindicato de Empresa Equipos Mineros Río Grande Ltda. y Sindicato de Empresa Producción y Servicios Mineros Ltda., dirigida a Gerencia Mina Invierno.
- FUENTES: Constitución Política de la República, artículos 6, 7 y 76; Código del Trabajo, artículos 3, 154, 154 bis, 315, 317, 318, 505 bis y 507; DFL N° 2, de 1967, artículo 5.
- CONCORDANCIAS: Dictámenes N°s 5935/96, de 13.12.2016; 3406/54, de 03.09.2014 y

SANTIAGO,

05 SEP 2017

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO MAGALLANES

Mediante la presentación del antecedente 2) Ud. ha requerido un pronunciamiento respecto de los efectos de la sentencia que declara a un conjunto de empresas como único empleador, en relación al ejercicio del derecho de información periódica, específicamente respecto de la aplicación de los artículos 315 y 317 del Código del Trabajo.

Según consta en antecedente 5), el Sindicato de Empresa Equipos Mineros Río Grande Ltda., en conjunto con el Sindicato de Empresa Producción y Servicios Mineros Ltda., solicitaron a la Gerencia de Minería Invierno, conforme a los artículos precitados, la remisión de la siguiente información:

"1- Balances generales de los últimos 2 años.

2- Estados de resultados y estados financieros auditados.

3- Remuneraciones asignadas a todos los trabajadores de la empresa, por cargo o función existentes dentro de la compañía, incluyendo todas las áreas y departamentos; trabajadores, jefaturas, mandos medios y gerencia, considerando a este respecto lo dictaminado por la Dirección del Trabajo, en cuanto a que la denominación de "cinco o más trabajadores en cada cargo o función" implica un conjunto, no siendo necesario que estos sean idénticos, sino que pertenezcan al mismo tipo. Se hace presente que esta información debe ser entregada de forma innominada.

4- Toda la restante información de carácter público, que conforme a la legislación vigente, la empresa esté obligada a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros.

5- Información que incida en la política futura de inversiones de la empresa.

La presente solicitud contempla la información relativa a todas las empresas declaradas como un solo empleador, a saber: Mina Invierno S.A., Minera Invierno S.A., Rentas y Construcción Fitz Roy Limitada, Producción y Servicios Mineros Limitada, Portuaria Otway Limitada y Equipos Mineros Río Grande Limitada, de conformidad a lo dispuesto por la Ley N° 20.760 y según lo resuelto por sentencia firme y ejecutoriada dictada en autos seguidos ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas, causa RIT O-79-2016."

Por su parte, la empresa Producción y Servicios Mineros Limitada (PSM), evacuando respuesta al precitado requerimiento, indicó que:

- Para el caso de PSM, la entrega de información periódica se encuentra regulada en el artículo 318 del Código del Trabajo, pues dicha empresa mantiene una dotación de 149 trabajadores, de modo tal que cabe ser considerada como una mediana empresa, en virtud de lo dispuesto en el artículo 505 bis del Código del Trabajo.

- La anterior conclusión no se ve alterada por la declaración de único empleador en la causa RIT O-79-2016 dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas, toda vez que dicha decisión judicial no altera el régimen de constitución de las empresas, el que para todos los efectos de administración y gestión en términos financieros, comerciales, tributarios e incluso laborales (conforme a la definición de empresa del artículo 3° del Código del Trabajo) sigue considerando a todas ellas como entidades independientes, autónomas y únicas. Agrega que, la precitada sentencia rechazó la demanda en aquello que pretendía precisamente generar un concepto de empresa única para efectos laborales.

De esta manera, finaliza expresando que, en el caso de PSM, no es posible exigir la entrega de la información asociada a grandes empresas,

según dispone el artículo 315, como tampoco es posible solicitar se entregue la información relativa a remuneraciones por cargo o funciones, ni aquella relativa a las políticas futuras de la empresa, la cual solo es exigible en el contexto de la negociación colectiva.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

Nuestro Código del Trabajo, respecto del derecho de información periódica a que se encuentran obligadas las grandes empresas dispone, en sus artículos 315 y 317, lo siguiente:

“Artículo 315. Derecho de información periódica en las grandes empresas. Las grandes empresas deberán entregar anualmente a los sindicatos de empresa constituidos en ellas, el balance general, el estado de resultados y los estados financieros auditados, si los tuvieren, dentro del plazo de treinta días contado desde que estos documentos se encuentren disponibles.

Asimismo, deberán 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. Esta información deberá ser entregada dentro del plazo de treinta días contado desde que se haya puesto a disposición de la referida Superintendencia.

Respecto de los nuevos sindicatos de empresa que se constituyan, la información indicada en este artículo será entregada dentro del plazo de treinta días contado a partir de la comunicación señalada en el inciso primero del artículo 225 de este Código.”

“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.”

A su vez, este derecho, respecto de las micro, pequeñas y medianas empresas se encuentra regulada en el artículo 318 del precitado texto legal, el cual dispone:

“Artículo 318. Derecho de información periódica en la micro, pequeña y mediana empresa. Las micro, pequeñas y medianas empresas proporcionarán anualmente a los sindicatos de empresa constituidos en ellas, la información sobre sus ingresos y egresos que, de acuerdo al régimen tributario al que se encuentren acogidas, declaren ante el Servicio de Impuestos Internos para efectos del impuesto a la renta. Esta información deberá ser entregada dentro de los treinta días siguientes a la declaración anual de impuesto a la renta que efectúe la empresa.”

Luego, sobre el particular, este Servicio, a través de Dictamen N° 5935/96 de 13.12.2016 indicó que:

“El Derecho de Información se ha definido por la doctrina como aquel derecho ‘... de naturaleza instrumental a la acción sindical colectiva, que constituye a su vez una libertad pública de dimensión prestacional, otorgando derechos y facultades a los representantes de los trabajadores para ser informados, informarse e informar sobre un conjunto determinado de hechos, datos o noticias relativas a la actividad económica, productiva, comercial, laboral y, en general, cualquier otra información sobre el giro y actividad de la empresa necesaria para el ejercicio de su función representativa en un contexto de autotutela, control, consulta y negociación frente al ejercicio de los poderes empresariales enmarcado en el contenido de un derecho fundamental: la Libertad Sindical.’”

En este contexto, agrega el precitado dictamen que, *“sin perjuicio de no existir un concepto único de buena fe, esta se traduce en la obligación de las partes de actuar rectamente, de forma honrada, sin intención de dañar y, en este caso, implica el derecho de la organización sindical de obtener aquella información necesaria para el cumplimiento de sus funciones.”*

Por su parte, el artículo 3 del Código del Trabajo, a partir de su inciso 3°, dispone:

“Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.

La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior.

Las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.

Las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se sustanciarán por el juez del trabajo, conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros órganos de la Administración del Estado. El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 de este Código.

Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; podrán, asimismo, negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas. Los sindicatos interempresa que agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes de empresas que hayan sido declaradas como un solo empleador podrán presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos. En todos estos casos, la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo se regirán por las normas establecidas en el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código Título IV del Libro IV de este Código.”

Sobre el particular, es dable concluir que, en concordancia con lo indicado anteriormente por esta Dirección en Ordinario N°1761, de 09.04.2015, el legislador contempló un régimen legal de responsabilidad solidaria entre aquellas empresas que sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, ya sea tratándose de obligaciones de dar, hacer o no hacer emanadas de la ley o bien derivadas de un contrato individual o de un instrumento colectivo.

Por su parte, el Dictamen N° 3406/54 de 03.09.2014, constatando lo manifestado en la historia fidedigna de la Ley N° 20.760¹, indicó que *“-sea que las empresas se dividan artificialmente en varias razones sociales, o bien aquellas que motivadas por razones de orden comercial o productivo se han organizado en forma descentralizada- se constata finalmente que a través de esta práctica la mayoría de las veces se produce un desmedro de los derechos individuales y colectivos de sus trabajadores...”*

Agrega que, *“para corregir estas deficiencias, se propone introducir una modificación legal que permita generar transparencia en la forma en que se organizan jurídicamente las empresas, asegurando autonomía y libertad a los*

¹ La cual establece el supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos, publicada en el Diario Oficial de 09.07.2014.

empleadores para dotarse de la organización empresarial que estimen más adecuada, sin que con esta determinación se afecten negativamente los derechos individuales y colectivos de sus trabajadores y asegurando que ellos a través de sus organizaciones sindicales puedan negociar colectivamente, en la misma oportunidad y a través de un mismo proceso legal, con su empleador real, independiente de la forma jurídica en que éste haya decidido organizarse. Es decir, se apunta a buscar y relevar el verdadero empleador a partir de la existencia de dos o más empresas que tengan una dirección laboral común.”

Por consiguiente, es dable aseverar que, el objetivo de las modificaciones incorporadas por la Ley N° 20.760 al Código del Trabajo, consisten precisamente en otorgar el debido respeto y cumplimiento a los derechos y obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores de aquellas empresas que han sido declaradas empleador único.

Sin embargo, según se desprende de la historia fidedigna del establecimiento de la precitada ley, no es obligatorio, tras la declaración de único empleador, modificar la organización jurídica de las mismas, sino que busca se reconozca la coexistencia simultánea de una pluralidad de sujetos responsables distintos, a los que se les obliga a responder con la misma intensidad y en virtud de la naturaleza (para efectos laborales) que ha sido declarada, sobre una obligación impuesta por la ley.

De esta manera, en virtud del precitado objetivo, aquellas empresas, para efectos laborales y previsionales, responderán solidariamente de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, dentro de las cuales se encuentra el cumplimiento, de buena fe, de la obligación de brindar información periódica a las organizaciones sindicales titulares de aquel derecho, para el cumplimiento de sus fines. Sin embargo, cabe precisar que, dicho régimen de responsabilidad solidaria no implica modificar la estructura organizacional de cada una de las empresas que han sido declaradas en unidad.

Luego, el artículo 507 del Código del Trabajo dispone sobre la tramitación de la acción de declaración de único empleador y la sentencia que se dicte en dicho procedimiento, el cual prescribe:

“Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.

Estas acciones podrán interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código; si el procedimiento judicial iniciado sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, los plazos y efectos del proceso de negociación deberán suspenderse mientras se resuelve, entendiéndose para todos los efectos legales prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, día en que se reanuda la negociación en la forma que determine el tribunal, de acuerdo con lo dispuesto en la ley.

La sentencia definitiva que dé lugar total o parcialmente a las acciones entabladas deberá contener en su parte resolutive:

1. El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme a lo señalado en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código.

2. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren; bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado.

3. La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su

individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención. Si así lo determina, deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales. En estos casos, será aplicable a las multas señaladas lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.

Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio referido en el párrafo anterior, cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente.

La sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

Las acciones a que se refieren los incisos precedentes podrán ejercerse mientras perdure la situación descrita en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del presente artículo."

Durante la discusión parlamentaria, específicamente en la 20° Sesión de la Discusión particular del Senado, de fecha 03.06.2014, la Ministra del Trabajo y Previsión Social aclaró que, respecto de los alcances de la precitada norma, "(...) al empleador real común le rigen, por cierto, las pretensiones fijadas en la demanda, pero también todas las consecuencias propias de la ley. Ello, bajo la nueva definición que se plantea en el texto aprobado por la Comisión"

Asimismo, el Senador Larraín expresó: "¿Qué debe fallar el juez? Si el conjunto de sociedades es o no una sola empresa y, por tanto, si debe obligar al empleador, según su criterio, a cumplir los deberes laborales y previsionales pertinentes con los trabajadores. Porque, si se tratara de una práctica de multirrut, se entendería que dicho empresario ha estado evadiendo sus responsabilidades.", y agrega "¿Qué debe hacer el juez? Tiene que decir: "Usted, señor empleador, ha de cumplir todas sus obligaciones laborales y previsionales y entregar todas las prestaciones que le correspondía efectuar y que no realizó porque, a través del multirrut, burló su verdadera naturaleza jurídica: la de ser un solo empleador."

De esta forma, es dable concluir que, cada una de las empresas deberá proporcionar periódicamente al o los sindicatos constituidos en ellas la información que corresponda a su naturaleza de "único empleador", dando cumplimiento a dicha prestación en virtud de dicha naturaleza, la cual debe, necesariamente, ser considerada para determinar el tamaño de la "empresa", en razón de lo dispuesto en el artículo 505 bis del Código del Trabajo. Por tanto, deberá considerarse el número total de trabajadores de todas las empresas que han sido declaradas como un empleador único, para poder determinar su tamaño y, consecuentemente, la norma aplicable respecto del derecho de información periódica.

En este sentido, resulta ilustrador lo indicado por la Profesora Irene Rojas², respecto de los efectos de la declaración judicial, quien señala:

"Sobre esta materia se plantean dos tipos de medidas: De una parte, las que dicen relación con las específicas pretensiones que fueron definidas en la demanda. De la Otra, "...aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las pretensiones que correspondieren", las que se imponen por la ley al empleador en su nueva calidad, como son -a vía de ejemplo- aquellas que dependen de la dimensión de la empresa, tal como lo sostiene la Dirección del Trabajo".

² Rojas, Irene, *Evolución de los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo en Chile: Desde su irrelevancia hasta la Ley N° 20.760 de 2014*, Revista Chilena de Derecho, vol. 43 N°1, 2016, p.94.

Por consiguiente, en virtud de lo prescrito por el artículo 315, cada una de las empresas que integran aquel conjunto que ha sido declarado como único empleador deberá entregar anualmente a los sindicatos de empresa constituidos en ellas, la siguiente información:

1. El Balance general,
2. El estado de resultados,
3. Los estados financieros auditados, si los tuvieren,
4. 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.

Además, según dispone el artículo 317 del Código, los sindicatos anteriormente indicados podrán solicitar, como derecho periódico, a dichas empresas que integran el "único empleador" información sobre remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos o funciones de la empresa, en los términos indicados por el Dictamen N°5935/96, de 13.12.2016, el cual expresó:

"El contenido de esta información dice relación con las remuneraciones asignadas a trabajadores de diversos cargos o funciones existentes en dicha empresa, según se encuentren contenidas en el registro a que se refiere el numeral 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, el cual dispone:

Artículo 154.- El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

6.- La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y el caso de las empresas de 200 trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales."

"En este contexto, es imperativo determinar el sentido de este artículo, que nos reenvía al artículo 154 N° 6, especialmente la referencia al registro, pues la citada norma alude a las grandes empresas (200 trabajadores o más), siendo estas quienes deberán llevar un registro que consigne los diversos cargos con sus características esenciales.

"Sin embargo, el derecho de información por cargos o funciones, como ya fuese indicado, se encuentra establecido a favor de los sindicatos constituidos no sólo en grandes empresas, sino que en medianas también, señalando, en este último caso, que el derecho a solicitar este tipo de información debe ser ejercido en la ocasión en que se requiera la información específica para la negociación colectiva.

"Además, se debe tener en cuenta que la razón que tuvo en cuenta el legislador al establecer la citada norma del artículo 317 es que las organizaciones sindicales puedan contar con información que les permita, por una parte, reducir la asimetría que existe entre las partes respecto de la situación de la empresa y, por otra, alinear las expectativas y demandas de los trabajadores con las capacidades reales de la empresa.

"Por consiguiente, en el caso de las empresas medianas, la referencia realizada por el legislador, dice relación con "la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias", pues dicha regla contemplada en el artículo 154 N°6 es obligatorio para todas las empresas, cualquiera sea su tamaño.

"Respecto al 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.

"La entrega de la información por parte de la empresa deberá ser innominada y tomándose todos los resguardos necesarios e imprescindibles a fin de mantener la reserva de toda la información y los datos privados de los trabajadores, cuyas remuneraciones se están informando.

"Finalmente, es necesario indicar la oportunidad para el ejercicio de este derecho, así como para la entrega de la información solicitada, siendo necesario distinguir para tales efectos si el obligado es una gran o mediana empresa. En el caso de las primeras, el sindicato podrá solicitar una vez por cada año calendario esta información, la cual deberá ser entregada dentro de los 30 días siguientes a dicho requerimiento. En cambio, en el caso de las medianas empresas, el sindicato solo podrá ejercer este derecho dentro de la solicitud de información previa a la negociación colectiva, es decir, dentro de los 90 días anteriores al vencimiento del instrumento colectivo vigente, en caso de existir, o en cualquier época - en caso de no existir instrumento colectivo vigente - conjuntamente con la restante información específica y necesaria para preparar la negociación colectiva, contando dicha empresa con el plazo de 30 días para dar cumplimiento a esta solicitud."

Con todo, esta Dirección, a través de Dictamen N° 1415/34 de 31.03.2017, complementó la doctrina antes indicada, en los siguientes términos:

"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, cúpleme 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.”

Finalmente, respecto de los argumentos otorgados por las partes en el presente caso, es menester indicar que:

- Los artículos 315, 317 y 318 del Código del Trabajo, no incluyen dentro de la información periódica que debe ser proporcionada aquella que “incida en la política futura de inversiones de la empresa”. Sin embargo, su entrega si se encuentra circunscrita a la información que debe ser entregada específicamente para la negociación colectiva, según dispone expresamente el artículo 316 del mismo texto legal.

- La sentencia dictada en la causa Rit O-79-2016 por el Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas, resuelve que:

I. Que, se ACOGE la demanda interpuesta por Miguel Ángel Bravo Chicuy, José Manuel Pisani Cárdenas y Javier Andrés Reyes Alvarado, en representación del “Sindicato de Empresa Producción y Servicios Mineros Limitada”, y Mauricio Mancilla y Ricardo Ojeda García, en representación del “Sindicato de Empresa Equipos Mineros Río Grande Limitada”, en contra de Mina Invierno S.A., Minera Invierno S.A., Rentas y Construcción Fitz Roy Limitada, Productos y Servicios Mineros Limitada, Portuaria Otway Limitada, Equipos Mineros Río Grande Limitada, Minera Geleen S.A., Compañía Minera Invierno S.A., Inversiones Laguna Blanca S.A., Eléctrica Río Pérez Ltda. y Forestal y Ganadera Estancia Invierno S.A., todas ellas representadas legalmente por don Sebastián Gil Clasen, solo en cuanto se declara que las empresas Mina Invierno S.A., Minera Invierno S.A., Rentas y Construcción Fitz Roy Limitada, Productos y Servicios Mineros Limitada, Portuaria Otway Limitada y Equipos Mineros Río Grande Limitada, constituyen un solo empleador para efectos laborales y previsionales conforme lo previene el artículo 3 inciso 4 del Código del Trabajo.

II. Que, a consecuencia de la declaración antedicha, las empresas respecto de las cuales se ha acogido el libelo en lo sucesivo serán solidariamente responsables de las obligaciones laborales y previsionales de sus trabajadores, los cuales además quedan habilitados para obrar conforme lo indica el inciso octavo del artículo 3 del Código del Trabajo, es decir, aquellos contratados por cualquiera de las razones sociales en comento, pueden conformar en conjunto y cumpliendo los demás requisitos legales un sindicato de empresa; y además los sindicatos ya constituidos en cualquiera de estas razones sociales pueden afiliarse a trabajadores contratados por cualquiera de ellas, indistintamente.

III. Que se RECHAZA en lo demás la demanda.

IV. Que no se condena en costas por no haber sido totalmente vencido.”

- En virtud del anterior fallo, las empresas indicadas precedentemente, constituyen un solo empleador para efectos laborales y previsionales conforme lo previene el artículo 3 inciso 4 del Código del Trabajo y no ordena la modificación de su estructura organizacional, en concordancia con lo expresado por este Servicio en el Dictamen N° 3406/54 de 03.09.2014.

Con todo, sobre el efecto de la sentencia antes individualizada, resulta menester recordar que, el artículo 6° de la Constitución establece

que los órganos del Estado deben someter su actuar a la Constitución, disponiendo por su parte, el artículo 7° del mismo texto normativo que:

“Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley.

Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes.

Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale.”

En este sentido, el artículo 5° el DFL N° 2, de 1967 faculta al suscrito para fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento;

Además, el artículo 76 inciso primero de la Constitución Política de la República preceptúa, expresamente que:

“Artículo 76.- La facultad de conocer de las causas civiles y criminales, de resolverlas y de hacer ejecutar lo juzgado, pertenece exclusivamente a los tribunales establecidos por la ley. Ni el Presidente de la República ni el Congreso pueden, en caso alguno, ejercer funciones judiciales, avocarse causas pendientes, revisar los fundamentos o contenido de sus resoluciones o hacer revivir procesos fenecidos.”

De esta manera, claro es concluir que este Servicio carece de facultades para interpretar el sentido y alcance del fallo dictado en la causa O-79-2015 por el Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativas precitadas, así como las consideraciones expuestas, cumpro con informar Ud. que cada una de las empresas que constituyen el conjunto que ha sido declarado como único empleador, en virtud de una sentencia judicial firme y ejecutoriada, deberá proporcionar periódicamente al o los sindicatos constituidos en ellas la información que corresponda a dicha naturaleza declarada judicialmente, la que, a su vez, debe ser considerada para determinar el tamaño de dicho conjunto, en razón de lo dispuesto en el artículo 505 bis del Código del Trabajo. Es decir, deberá considerarse el número total de trabajadores de todas las empresas que han sido declaradas como un empleador único, para poder determinar su tamaño y, consecuentemente, la norma aplicable respecto del derecho de información periódica.

Saluda a Ud.,



Christian Melis Valencia
CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO



X. B. N. A.
JFOC/LBP/NPS
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirector
- Direcciones Regionales del Trabajo
- Inspecciones Provinciales y Comunales
- Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo