



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTAMENES E
INFORMES EN DERECHO
S/K (2509)2016

ORD.: 5935, 0096

MAT.: Informa respecto al sentido y alcance de la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a Derecho a Información.

ANT.: 1) Instrucciones del Director del Trabajo de 21.11.2016.

2) Necesidades del Servicio.

FUENTES: Artículos 315 al 319 del numeral 36) del artículo 1° de la Ley N° 20.940.

SANTIAGO,

13 DIC 2016

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : JEFA DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES

Por razones de buen servicio, se ha estimado pertinente emitir un pronunciamiento que determine el sentido y alcance de las disposiciones contenidas en el artículo 1° numeral 36 de la Ley N° 20.940, el cual sustituye el Libro IV "De la Negociación Colectiva" del Código del Trabajo, en especial, las modificaciones contenidas en el Título II, artículos 315 a 319 del Código del Trabajo, que regulan el Derecho a Información de las organizaciones sindicales.

La finalidad perseguida por el legislador con la nueva normativa, según aparece de manifiesto en el mensaje con que la Presidenta de la República envió a tramitación el respectivo proyecto de ley, es fomentar el desarrollo de relaciones laborales modernas, justas y equilibradas entre las partes, en las que predomine el diálogo y el acuerdo, combinando objetivos de equidad, eficiencia y productividad de las empresas con relaciones laborales modernas donde exista una justa distribución de la renta y un trato respetuoso de los trabajadores.

I. ASPECTOS GENERALES SOBRE EL DERECHO A INFORMACIÓN

El Derecho a 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 auto tutela, control, consulta y negociación frente al ejercicio de los poderes empresariales, enmarcado en el contenido de un derecho fundamental: la Libertad Sindical."¹

El Derecho de Información, de esta manera entendido, se alza como un derecho de naturaleza instrumental al desempeño rápido y eficaz de las funciones de representación del sindicato, el cual exige poner a disposición de los representantes de los trabajadores facilidades materiales e información necesaria para el cumplimiento de sus objetivos, siendo uno de los más importantes su rol en las negociaciones colectivas².

Este derecho encuentra su fundamento en el principio de la buena fe, el cual es reconocido por nuestra legislación, en el artículo 303 del Código del Trabajo, en relación con las normas generales de la negociación colectiva. La citada norma establece como un deber el hecho que las partes deban negociar de buena fe, cumpliendo con las obligaciones y plazos previstos, sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre las partes. En este sentido, la empresa debe entregar de buena fe tanto la información periódica establecida en la ley como aquella solicitada para el proceso de negociación colectiva, sin obstaculizar este derecho de manera indebida o ilegal.

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 dañar³ y, en este caso, implica el derecho de la organización sindical de obtener aquella información necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

Esta exigencia de obrar de buena fe es también requerida a la organización sindical acreedora de esta información, respecto de la información que reciba, hipótesis que es recogida por el legislador al contemplar la divulgación de información reservada como práctica antisindical y desleal.

Tanta es la importancia que tiene la buena fe de las partes en las relaciones colectivas del trabajo, que nuestra legislación eleva como práctica antisindical o desleal el actuar contrario a la buena fe tanto de empleadores como de organizaciones sindicales.

II. TRATAMIENTO NORMATIVO DEL DERECHO DE INFORMACIÓN

Frente al reconocimiento normativo del Derecho de Información, resulta necesario establecer el sentido y alcance de las normas que lo regulan, a fin de determinar la concreta reglamentación jurídica, en especial su clasificación, sujetos, materias u objetivos, contenido, restricciones y garantías del referido derecho.

¹ DOMINGUEZ MONTOYA, Álvaro, *Presente y Futuro del Derecho de Información de las Organizaciones Sindicales en Chile*, XXII Jornadas Nacionales de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Análisis Crítico de la Reforma al Sistema de Relaciones Sindicales en Chile, Facultad de Derecho Universidad de Chile, 2015, p. 77, disponible en <http://web.derecho.uchile.cl/documentos/LIBRO-JORNADAS-DERECHO-DEL-TRABAJO.pdf>

² *Ibid.*, p. 79.

³ IRURETA URIARTE, Pedro, *Vigencia del Principio de la Buena Fe en el Derecho del Trabajo Chileno*, Revista *Ius et Praxis*, Año 17 N° 2, 2011, Universidad de Talca, p. 135.

La Ley N° 20.940, en el numeral 36 del artículo 1º, reemplaza el Libro IV del Código del Trabajo, denominándolo “*De la Negociación Colectiva*”, el cual dispone en su Título II el “*Derecho a Información de las Organizaciones Sindicales*”, regulándolo en los artículos 315 a 319.

El citado título distingue entre los tipos de información a los que tiene derecho la organización sindical y las garantías que tiene para el efectivo ejercicio del mismo. De este modo, es posible clasificar este derecho en:

- a) *Derecho de Información periódica;*
- b) *Derecho de Información específica para la negociación colectiva; y*
- c) *Derecho de Información por cargos o funciones de los trabajadores.*

Resulta, a su vez, necesario destacar que el legislador, utiliza el criterio del tamaño de la empresa con el fin de regular el contenido y la oportunidad de ejercicio de los distintos tipos de Derecho a Información. Para estos efectos, de conformidad a lo previsto en el artículo 505 bis del Código del Trabajo, se distinguen los tipos de empresa, en función del número de trabajadores que tuvieren contratados:

- Micro empresa: 1 a 9 trabajadores,
- Pequeña empresa: 10 a 49 trabajadores,
- Mediana empresa: 50 a 199 trabajadores, y
- Gran empresa: 200 trabajadores o más.

1. Derecho a Información periódica

Este Derecho se encuentra establecido en los artículos 315 y 318 del numeral 36) del artículo 1º de la Ley N° 20.940, disponiendo el primero de ellos respecto del ejercicio del derecho en las grandes empresas, y el segundo, en la micro, pequeñas y medianas empresas.

No obstante, en ambos casos, los titulares del derecho –sujeto activo– son los sindicatos de empresa constituidos en ellas y el sujeto pasivo es la empresa en la cual se encuentra constituido el sindicato.

1.1. Gran empresa

a) Contenido

Al efecto, el artículo 315 dispone del Código del Trabajo, dispone lo siguiente:

“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.”.

Por consiguiente, la gran empresa está obligada a entregar al o los sindicatos de empresa, en ella constituidos, la siguiente información:

- El balance general
- El estado de resultados
- Los estados financieros auditados, si los tuviere
- Toda otra información de carácter público que conforme a la legislación vigente estén obligados a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros

b) Oportunidad en la entrega de la Información periódica en la gran empresa

De acuerdo al Artículo 315, las grandes empresas deberán entregar anualmente a los sindicatos de empresa constituidos en ellas, la información a que se ha hecho referencia dentro del plazo de treinta días contados desde que estos documentos se encuentren disponibles.

Por su parte, tratándose de nuevos sindicatos, el artículo 315 inciso final del Código del Trabajo establece:

"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."

Es decir que, desde que el directorio del sindicato, recientemente constituido en la empresa, comunique la celebración de la asamblea de constitución a la administración de la empresa, comenzará a correr un plazo de treinta días, dentro del cual deberá ponerse a disposición de la organización sindical la información indicada en los incisos primero y segundo del artículo 315, ya descritos.

1.2. Micro, pequeña y mediana empresa

Al respecto, el artículo 318 dispone:

"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."

A diferencia del caso anterior, las micro, pequeña y mediana empresas están obligadas a poner a disposición de los sindicatos en ellas constituidos, aquella información que dé cuenta de sus ingresos o egresos, según el régimen tributario al cual se encuentren acogidas. Es decir, la información resultante que deberá ser entregada dependerá de si la empresa informante se encuentra obligada a llevar contabilidad completa o simplificada.

2. Derecho a Información específica para la negociación colectiva

El artículo 316 del numeral 36) del artículo 1° de la Ley N° 20.940, regula el Derecho de Información específica para la negociación colectiva, modificando la actual regulación existente en nuestro Código del Trabajo sobre esta materia, y disponiendo:

“Artículo 316.- Derecho de información específica para la negociación colectiva. Las empresas estarán obligadas a proporcionar a los sindicatos que tengan derecho a negociar en ellas, la información específica y necesaria para preparar sus negociaciones colectivas.

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.

Los sindicatos con derecho a negociar en las micro y pequeñas empresas sólo podrán solicitar, dentro de los noventa días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente, las planillas de remuneraciones pagadas a sus socios, desagregadas por haberes y la información específica señalada en los literales b) y c) del inciso segundo de este artículo.

La información relativa a la planilla de remuneraciones de los trabajadores involucrados en la negociación podrá ser solicitada por las organizaciones sindicales que hayan sido autorizadas expresamente en sus estatutos o cuando su entrega haya sido autorizada expresamente por cada trabajador.

En el evento de que no exista instrumento colectivo vigente, el requerimiento de información podrá hacerse en cualquier época.

Las empresas señaladas en este artículo dispondrán del plazo de treinta días para hacer entrega de la información solicitada por el sindicato, contado desde su requerimiento.

La comisión negociadora que represente a un grupo negociador tendrá derecho a solicitar al empleador la información específica para la negociación establecida en las letras a) y b) de este artículo, respecto de los trabajadores que represente y previa autorización de estos. Esta información deberá entregarse en el plazo de cinco días.”.

2.1. Determinación del contenido de la información específica y necesaria para la preparación de la negociación colectiva

El artículo 316 del Código del Trabajo reconoce al sindicato que se encuentre en posición de negociar con una determinada empresa, el derecho a que esta le proporcione

aquella información específica y necesaria para preparar su negociación colectiva, es decir, aquellos antecedentes que permitan al sindicato proponer estipulaciones sobre las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, permitiéndole especialmente lograr acuerdos referidos a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo, en concordancia con lo prescrito en el nuevo artículo 306 inciso primero del Código del Trabajo.

De esta manera, este derecho tiene un fundamento instrumental, destinado a poner a disposición de la organización sindical aquella información que le permita negociar con conocimiento de causa, eliminando, de esta manera, un obstáculo que limite las opciones de entendimiento entre las partes que negociarán, en virtud del principio de la buena fe contemplado en el nuevo artículo 303 del Código del Trabajo.

2.2. Oportunidad para el ejercicio del Derecho de Información específica para la negociación colectiva

El legislador ha establecido de manera precisa que los sindicatos con derecho a negociar, cualquiera sea el tamaño de la empresa, podrán solicitar los antecedentes que la normativa le permita, dentro de los noventa días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente. En caso de que este último no exista, el requerimiento podrá efectuarse en cualquier momento.

Luego, el legislador ha establecido, de manera expresa, el momento para que la empresa cumpla oportunamente con la obligación de proporcionar la información que le ha sido solicitada, disponiendo esta del plazo de treinta días contados desde su requerimiento por parte del sindicato para la entrega. Además, en el caso que no cumpla con esta obligación, la ley franquea en el artículo 319 un procedimiento de requerimiento de información, tanto por vía administrativa como judicial, tal y como se señala en el acápite 4 de este dictamen.

2.3. Información mínima que deben proporcionar las empresas, ante la solicitud de información específica para la negociación colectiva

Finalmente, el citado artículo 316 distingue la información mínima para la preparación de la negociación colectiva, que deberán proporcionar las grandes y medianas empresas, por una parte, y las micro y pequeñas empresas, por otra, a los sindicatos en ellas constituidos.

2.3.1 Grandes y medianas empresas

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.

2.3.2 Micro y pequeñas empresas

La información mínima con la que deberá contar el sindicato en estas empresas, está constituida por:

- a) Las planillas de remuneraciones pagadas a sus socios, desagregadas por haberes;
- 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.

2.3.3 Aspectos generales

- 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. En este sentido, cobra importancia el artículo sexto transitorio de la Ley N° 20.940, el cual concede el plazo de un año, a contar de la fecha de entrada en vigencia de la misma, para que las organizaciones sindicales vigentes a dicha fecha procedan a adecuar sus estatutos a las disposiciones en ella contenidas.

De lo anterior se desprende que, ya sea durante el primer año de la vigencia de la Ley N° 20.940 o con posterioridad a ella, las organizaciones sindicales que no hayan procedido a adecuar sus estatutos, en términos tales que los autoricen a solicitar las planillas de remuneraciones de sus afiliados, deberán contar con una autorización individual y expresa de cada uno de los trabajadores afiliados para estos efectos.

- b) Respecto del valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente, esta información proporcionada por la empresa deberá contemplar todos los beneficios establecidos en el instrumento colectivo, esto es, tanto el valor de aquellas obligaciones de dar como de hacer; de las obligaciones puras y simples como de aquellas sujetas a alguna modalidad, y de aquellos que se encuentran determinadas o que sean determinables a través de un operación aritmética.

El momento para la determinación del valor de estos beneficios se encuentra dado, por la fecha en que la empresa entrega efectivamente la información al sindicato que se lo ha solicitado. Concuera con esta interpretación el significado

entregado por la Real Academia Española al término *actualizar*, indicando que consiste en "poner al día datos, normas, precios, rentas, salario, etc".

- c) Respecto de los costos globales de mano de obra de la empresa, es importante destacar que el periodo a ser informado corresponde a los últimos dos años. Sin embargo, la Ley N° 20.940 introdujo una modificación respecto de este periodo, agregando que en el caso de existir contrato colectivo vigente, cuya duración haya sido superior a dos años, se deberá entregar los costos globales del periodo completo de duración del contrato.

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

Este derecho se encuentra contemplado en el artículo 317 del Código del trabajo y solo podrá ser ejercido por los sindicatos de medianas y grandes empresas. Dispone la norma citada:

"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."

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, subjeses 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.

4. Requerimiento de Información por vía administrativa y judicial

El artículo 319 del numeral 36 de la Ley N° 20.940 dispone:

“Derecho a requerir información por vía administrativa y judicial. Si el empleador no cumple con entregar la información en la forma y plazos previstos en los artículos anteriores, el o los sindicatos afectados podrán solicitar a la Inspección del Trabajo que requiera al empleador para su entrega.

En caso de no prosperar la gestión administrativa, el o los sindicatos afectados podrán recurrir al tribunal laboral de conformidad a lo establecido en el artículo 504 de este Código.

El tribunal, previa revisión de los antecedentes, ordenará en la primera resolución que el empleador haga entrega de la información, bajo apercibimiento legal.”

El sindicato en cuyo favor se encuentre establecido alguno de los tipos de derecho a información ya analizados y que no ha logrado su entrega, podrá solicitar a la correspondiente Inspección del Trabajo su intervención, para que esta requiera al empleador su entrega.

Por consiguiente, la Inspección del Trabajo correspondiente podrá requerir al empleador, en virtud del nuevo artículo 319 del Código del Trabajo y de las atribuciones contenidas en el artículo 31 del D.F.L. N°2 de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, la entrega de la información indicada por el sindicato en su solicitud, con el fin de verificar el cumplimiento y aplicación de las disposiciones legales contenidas en los artículos 315 a 318, ya analizados.

En dicho requerimiento, se deberá conceder un plazo prudente a la empleadora para que haga entrega de la información solicitada, acredite el cumplimiento de la obligación o indique las razones justificadas en virtud de las cuales no está accediendo a la solicitud del sindicato.

Finalmente, en caso que la solicitud del sindicato, no prospere, la Inspección deberá emitir un acta en la cual se exponga razonadamente la solicitud como la actitud que ha tomado el empleador, a fin de servir de suficiente antecedente, en caso que el o los sindicatos decidan perseverar a través del requerimiento judicial de información, previsto en la parte final del citado artículo 319.

5. Atentados a la Libertad Sindical referidos al Derecho a Información

No obstante el derecho a requerir información por vía administrativa y judicial, la infracción al derecho de información conlleva la afectación de bienes jurídicos que exigen otro tipo de tutela.

En virtud de la Ley N° 20.940, el o los sindicatos afectados podrán demandar a sus empleadores por prácticas desleales o antisindicales bajo el procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

En este sentido, el artículo 1° N° 28 de la Ley N° 20.940, modificó el artículo 289 del Código del Trabajo, el cual dispone, en su literal b) que:

“Artículo 289. Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:

b) Negarse a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que se refieren los artículos 315 y 317.”

Además, el artículo 1° N° 29 de la Ley N° 20.940, modificó el artículo 290 del Código del Trabajo, el cual dispone, en su literal e) que:

“Artículo 290. Serán consideradas prácticas antisindicales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:

e) Divulgar a terceros ajenos a la organización sindical los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados, y”.

Finalmente, los artículos 403 y 404 del numeral 36, artículo 1° de la citada ley disponen en sus literales a) y c), cada uno, lo siguiente:

“Artículo 403. Prácticas desleales del empleador. Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes:

a) La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma...

c) El incumplimiento de la obligación de suministrar la información señalada en los términos de los artículos 315 y siguientes, tanto en la oportunidad como en la autenticidad de la información entregada.”.

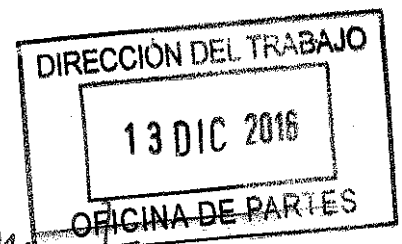
“Artículo 404.- Prácticas desleales de los trabajadores, de las organizaciones sindicales y del empleador. Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de estos y del empleador, en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes:

a) La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.

c) La divulgación a terceros ajenos a la negociación de los documentos o la información recibida del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservada.”.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que el sentido y alcance de la Ley Nº 20.940 de 8 de septiembre de 2016, en lo referido al Derecho de Información, es el que se contiene en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.



[Handwritten Signature]
CHRISTIAN MELIS VALENCIA
 ABOGADO
 DIRECTOR DEL TRABAJO

[Handwritten Signature]
 JFCC/EBP/INPS/mps

Distribución:

- Subdirector
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del nivel central
- Direcciones Regiones del Trabajo
- Inspecciones Provinciales y Comunales
- Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo
- Oficina de Partes
- Control