



DEPARTAMENTO JURIDICO

K:14193-2000 N° (874)2000

ORD. N°: 4536 , 0319,

MAT.:1.- Aplicando un criterio de interpretacion finalista es posible señalar que la intencion del legislador, claramente expresada en el articulo 387, letra b) del Código del Trabajo, es imponer al empleador, dentro del proceso de negociacion colectiva, la obligacion de entregar a sus trabajadores informacion oportuna, pertinente y técnica, respecto de las condiciones y perspectivas actuales y potenciales de la empresa en la que estan insertos, elemento esencial para asegurar a éstos y a sus organizaciones el cumplimiento eficaz del derecho fundamental a negociar colectivamente

2.- El empleador se encuentra obligado a entregar a la directiva sindical o a la comision ad-hoc designada para representar a los trabajadores en un proceso de negociacion colectiva reglada, informacion oportuna y pertinente respecto del desarrollo de la empresa, que tenga como objetivo servir de antecedente en la preparacion del proyecto de contrato colectivo

3.- Las partes pueden establecer, de comun acuerdo, un sistema tendiente a regular instancias permanentes para la entrega de informacion, por parte del empleador, a los trabajadores y sus organizaciones, la que podría referirse a la situacion economica y financiera de la empresa, así como eventuales cambios tecnológicos que pudieren efectuarse en la misma y, en general, respecto de su progreso o retroceso, en su caso

4.- El empleador, al dar respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, está obligado a presentar, al menos, los balances de los dos años inmediatamente anteriores al inicio del proceso, salvo que la empresa tuviera una existencia menor, informacion financiera pertinente de los meses transcurridos del año en ejercicio y los costos de mano de obra del mismo periodo, entre otros

ANT. 1 - Presentación de la Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Educacion Técnico-Profesional, de 11 09 2000

2.- Memo N° 125, Depto Jurídico, de 05 10 2000

3.- Memo N° 403, Depto Relaciones Laborales, de 17 10 2000

FUENTES LEGALES: Codigo del Trabajo arts 329, 289, letra a) y 387, letra b)

CONCORDANCIAS: Ord N°7420/248, de 11 11 91

SANTIAGO, 23 07 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

**A : SRES. FEDERACION DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE LA EDUCACION TECNICO- PROFESIONAL
BROWN NORTE N° 369
Ñ U Ñ O A**

Mediante presentacion del Ant) se solicita un pronunciamiento respecto de la obligacion que asistiría al empleador de entregar informacion respecto de la situacion integral de la empresa en que laboran los trabajadores, frente a un proceso de negociacion colectiva Lo anterior en relacion con las eventuales prácticas antisindicales o desleales en que éste incurriría en el caso en que se negara a suministrarla

Al respecto cumpla con informar lo siguiente

El artículo 329, inciso 1º, del Código del Trabajo, dispone

“El empleador deberá dar respuesta por escrito a la comisión negociadora, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. En esta respuesta el empleador podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto y deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores así como señalar el fundamento de su respuesta. Acompañará, además, los antecedentes necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque”

Del precepto legal transcrito fluye que la respuesta que está obligado a dar el empleador al proyecto de contrato colectivo, es un documento que debe constar de las siguientes partes

a) Aquella en que el empleador debe pronunciarse específicamente sobre todas y cada una de las cláusulas propuestas por los trabajadores en el proyecto de contrato colectivo

b) La constituida por el proyecto de contrato colectivo que, a su vez, el empleador propone a los dependientes involucrados en el proceso de negociación, y

c) Los antecedentes que sean necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque el empleador, tales como, por ejemplo, balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviera una existencia menor, información financiera pertinente de los meses transcurridos del año en ejercicio y los costos de mano de obra del mismo período, entre otros

Lo expresado significa, en otros términos, que el empleador, al dar respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, está obligado a acompañar, al menos, los documentos mencionados a vía ilustrativa en el párrafo anterior

Sin embargo, es del caso tener presente que la calidad de los documentos o antecedentes entregados por el empleador no puede ser materia de objeción de legalidad. En efecto el artículo 331, inciso final, del Código del Trabajo, señala

“ No será materia de este procedimiento de objeción de legalidad la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 306. Tampoco serán materia de este procedimiento las discrepancias respecto del contenido del fundamento que el empleador dé a su respuesta ni la calidad de los antecedentes que éste acompañe a la misma ”

Ahora bien, con el mérito de lo expresado en los párrafos precedentes, es posible concluir que el empleador, involucrado en un proceso de negociación colectiva, está obligado a presentar antecedentes tales como balances de los dos años inmediatamente anteriores al inicio del proceso - salvo que la empresa tuviera una existencia menor-, información financiera pertinente de los meses transcurridos del año en ejercicio y los costos de mano de obra del mismo período, entre otros. No obstante lo anterior, la calidad de estos documentos no puede ser materia de las objeciones de legalidad

que la comisión negociadora o los representantes del empleador, en su caso, pueden reclamar, de acuerdo con lo señalado en el artículo 331 del Código del Trabajo

Establecido lo anterior cabe abocarse a los efectos que la conducta de un empleador que se niega a entregar los documentos necesarios para justificar sus dichos, durante el desarrollo de un proceso de negociación colectiva, puede tener en eventuales prácticas antisindicales o desleales. Al respecto el artículo 387, letra b), del Código del Trabajo, señala

“Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos

“Especialmente incurren en esta infracción

“b) El que se niegue a suministrar la información necesaria para la justificación de sus argumentaciones ”

Del análisis de la norma preinserta aparece que el legislador ha previsto como práctica desleal aquella acción que atente contra el normal desarrollo del proceso de negociación colectiva, específicamente en este caso, el ocultar la información necesaria que justifique las argumentaciones entregadas en su respuesta al proyecto de contrato colectivo, dejando en la indefensión a los trabajadores que desconocen los fundamentos prácticos de la negativa a sus proposiciones

Ahora bien, aplicando un criterio de interpretación finalista es posible señalar que la intención claramente expresada en el precepto en análisis es imponer al empleador la obligación de entregar, dentro del proceso de negociación colectiva, información oportuna, pertinente y técnicamente fundada respecto de las condiciones y perspectivas actuales y potenciales de la empresa en la que están insertos los trabajadores, elemento esencial para asegurar a éstos y a sus organizaciones el cumplimiento eficaz del derecho fundamental a negociar colectivamente

De lo anterior se concluye que el legislador ha impuesto al empleador la carga, dentro del proceso de negociación colectiva, de poner en manos de la comisión negociadora los antecedentes necesarios para justificar sus argumentaciones, documentos que deben ser, al menos, los señalados en el cuerpo del presente informe

Igualmente, cabe señalar que la norma contenida en el artículo 289, letra a) del Código del Trabajo, tipifica como práctica antisindical de aquellas en que incurre el empleador, la negativa a proporcionar a los dirigentes *“ la información necesaria para el cabal cumplimiento de sus obligaciones ”*

Por su parte el artículo 220, N° 2, del mismo cuerpo legal, señala como una de las principales obligaciones de la organización sindical *“representar a sus afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva a nivel de la empresa, y, asimismo, cuando, previo acuerdo de las partes, la negociación involucra a más de una empresa Suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan”*

No hay duda alguna que el proceso de negociación colectiva se inicia con la preparación del proyecto de contrato colectivo, para cuyo efecto los trabajadores, representados por su directiva sindical o por la comisión negociadora ad-hoc, deben contar, oportunamente, con los antecedentes necesarios respecto del desarrollo de la empresa en la cual laboran, igualmente todos aquellos relacionados directamente con el sector en donde se encuentra inserta su fuente laboral. La carencia de información, previa al inicio de la negociación colectiva, a juicio de esta Dirección del

Trabajo, entorpece gravemente sus procedimientos. En efecto, resulta fundamental garantizar el acceso a las organizaciones de trabajadores a la información respecto de la situación de las empresas, única manera de lograr una negociación colectiva tecnicada y equilibrada.

De acuerdo con el razonamiento anterior es lícito concluir que el empleador se encuentra obligado a entregar a la directiva sindical o a la comisión ad-hoc designada para representar a los trabajadores en un proceso de negociación colectiva reglada, información oportuna y pertinente respecto del desarrollo de la empresa, que tenga como objetivo servir de antecedente en la preparación del proyecto de contrato colectivo.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes pueden establecer, de común acuerdo y con el objeto de elevar la calidad de las relaciones laborales, un sistema tendiente a regular instancias permanentes para la entrega de información, por parte del empleador a los trabajadores y sus organizaciones, la que podría referirse a la situación económica y financiera de la empresa, así como eventuales cambios tecnológicos que pudieren efectuarse en la misma y, en general, respecto de su progreso o retroceso, en su caso.

En la especie, de la presentación tenida a la vista aparece que la empresa Fundación Nacional del Comercio para la Educación, se ha negado sistemáticamente a entregar información previa al proceso de negociación colectiva o en su defecto al momento de entregar su respuesta, conducta que podría llevarla a incurrir en una práctica antisindical o desleal, situación que debiera ser conocida y resuelta por los Tribunales de Letras del Trabajo.

Efectivamente, en relación con esta materia cabe señalar que el artículo 292, inciso 3º del Código del Trabajo dispone

“ El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, los que conocerán de las reclamaciones en única instancia, sin forma de juicio, y con los antecedentes que le proporcionen las partes o con los que recabe de oficio ”

De la norma precedentemente transcrita se infiere que el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponde a los Tribunales del Trabajo, de suerte tal que, ante la negativa del empleador de entregar la documentación pertinente, la comisión negociadora está facultada, para recurrir ante los Tribunales de Letras del Trabajo, para denunciar la eventual práctica desleal. Además del derecho que le asiste de objetar de legalidad la respuesta, de acuerdo con lo señalado en el artículo 329, en relación con el artículo 331, del Código del Trabajo,

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Uds, lo siguiente

1 - Aplicando un criterio de interpretación finalista es posible señalar que la intención del legislador, claramente expresada en el artículo 387, letra b) del Código del Trabajo, es imponer al empleador, dentro del proceso de negociación colectiva, la obligación de entregar a sus trabajadores información oportuna, pertinente y técnica, respecto de las condiciones y perspectivas actuales y potenciales de la empresa en la que están insertos, elemento esencial para asegurar a éstos y a sus organizaciones el cumplimiento eficaz del derecho fundamental a negociar colectivamente.

2 - El empleador se encuentra obligado a entregar a la directiva sindical o a la comisión ad-hoc designada para representar a los trabajadores en un proceso de negociación colectiva.

reglada, información oportuna y pertinente respecto del desarrollo de la empresa, que tenga como objetivo servir de antecedente en la preparación del proyecto de contrato colectivo

3 - Las partes pueden establecer, de común acuerdo, un sistema tendiente a regular las instancias para la entrega de información, por parte del empleador, a los trabajadores y sus organizaciones, la que podría referirse a la situación económica y financiera de la empresa, así como eventuales cambios tecnológicos que pudieren efectuarse en la misma y, en general, respecto de su progreso o retroceso, en su caso

4 - El empleador, al dar respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, está obligado a presentar, al menos, balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviera una existencia menor, información financiera pertinente de los meses transcurridos del año en ejercicio y los costos de mano de obra del mismo período, entre otros

Les saluda atentamente,

DIRECCION DEL TRABAJO
26. OCT 2000
OFICINA DE PARTES
DIRECCION DEL TRABAJO
DIRECTOR
CHILE

Maria Ester Feres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

SOG/sog

Distribución

- 1 Jurídico
- 2 Partes
- 3 Control
- 4 Boletín
- 5 Departamentos Dirección del Trabajo
- 6 Subdirector
- 7 Unidad Asistencia Técnica
- 8 XIII Regiones
- 9 Señor Jefe de Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- 10 Señor Subsecretario del Trabajo