



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 7243 (1442) 2018

1085

010

- ORD.: _____ / _____
- MAT.: 1. Para que una organización sindical representando debidamente a uno de sus trabajadores afiliados – en cumplimiento de las finalidades que le son propias- exija información o datos privados de aquel trabajador a su empleador, quien la posee con ocasión de la relación laboral que lo vincula con aquél, deberá encontrarse autorizada expresamente por dicho trabajador. De contar con dicha autorización, no resultaría aplicable lo dispuesto en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, pues aquella organización sindical no actúa a nombre propio, sino en representación y autorizada por el titular de dicha información, es decir el trabajador. Complementa Dictamen Ordinario N° 823/20 de 26.02.2003.
2. El ejercicio de los distintos tipos de derecho a información conferidos a las organizaciones sindicales en el Título II del Libro IV del Código del Trabajo, no obsta a que dichas organizaciones soliciten, en virtud de su poder de representación de sus trabajadores afiliados y en los términos antes expuestos, información o datos privados de sus representados, pues en este último caso, dichas organizaciones no actúan como titulares, sino a nombre y en lugar de dichos trabajadores.
- ANT.: 1) Instrucciones de fecha 07.03.2019, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Pase N° 302 de fecha 01.03.2019, de Jefe de Asesores del Director del Trabajo.
3) Pase N° 2 de fecha 02.01.2019, de Jefe de Asesores del Director del Trabajo.
4) Instrucciones de fecha 27.11.2018, de Jefe Departamento Jurídico.
5) Instrucciones de fecha 16.10.2018, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

26 MAR 2019

6) Presentación de 22.06.2018, de doña Paula Martínez Osorio, Gerente de Organización y Personas de Colbún S.A.

FUENTES: Código del Trabajo, artículos 33, 154 bis, 220, 315, 316, 317, 318, 319; Código Civil, artículo 1448; Ley N° 19.628, artículos 2 y 4.

CONCORDANCIAS: Dictámenes N°s 823/20 de 26.02.2003, 3817/078 de 27.09.2011 y 5935/96 de 13.12.2016.

SANTIAGO,

DE : DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO

26 MAR 2019

A : SRA. PAULA MARTINEZ OSORIO
GERENTE DE ORGANIZACIÓN Y PERSONAS
COLBÚN S.A.
AVENIDA APOQUINDO #4775, PISO 11
LAS CONDES
COMUNA

Mediante la presentación del antecedente 6), Ud., en representación de la empresa Colbún S.A., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico con el fin de determinar si basta el solo requerimiento de las directivas sindicales para hacer entrega de información de aquellos trabajadores que son socios de la respectiva organización sindical -que incluye datos sobre remuneraciones mensuales, resultados de evaluaciones de desempeño, registro de entrada y salida de labores, aumentos de rentas, entre otros-, al tenor de lo señalado por este Servicio a través de Dictamen Ordinario N° 823/20 de 26.02.2003 o si, por el contrario, no corresponde dicha entrega en virtud de lo dispuesto en los artículos 315 y siguientes del Código del Trabajo.

Fundamenta su solicitud indicando que, a su criterio, continuar con la práctica establecida en el precitado Dictamen Ordinario N° 823/20 implicaría una violación de la privacidad de los trabajadores respecto de quienes se solicita dicha información.

Además, respecto los resultados de evaluaciones de desempeño y registro de asistencia de los trabajadores, argumenta que dicha documentación sería propia de la potestad de dirección y administración del empleador, razón por la cual no correspondería su entrega.

Al respecto cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Dictamen Ordinario N° 823/20 de 26.02.2003 por Ud. citado, refiriéndose a los artículos 220 y 261 del Código del Trabajo, señala que:

"Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes citadas se infiere que dentro de los fines de las organizaciones sindicales se encuentran aquellos que, como los ya señalados precedentemente, contemplan la consecución de beneficios sociales para sus afiliados. Asimismo, fluye que la representación, tanto judicial como extrajudicial de una organización sindical compete a su directorio. Por último, se infiere que el valor de la cuota sindical ordinaria se determinará en los estatutos de la organización respectiva."

"De este modo, de las normas preinsertas no cabe sino colegir que siendo el directorio de un sindicato el representante de la respectiva organización, a éste compete instar por el logro de sus finalidades, así como requerir los antecedentes necesarios del empleador, tanto para lograr tales fines, como para proponer a la asamblea de la organización el aumento de la cuota ordinaria sindical mediante la correspondiente reforma de sus estatutos a este respecto."

Luego, agrega que la obligación de reserva respecto de toda la información y datos privados a que tenga acceso el empleador con ocasión de la relación laboral, en virtud de lo prescrito en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, "... de

manera alguna puede entenderse que rige también respecto del requerimiento de una organización sindical para aquél le proporcione una nómina con las remuneraciones de sus afiliados, con el objeto de cumplir las finalidades que le son propias..."

El precitado pronunciamiento fundamenta la precedente conclusión, indicando que:

"Lo anterior, atendido el hecho que el directorio de la organización sindical, en tanto representa judicial y extrajudicialmente a ésta y, por ende, a sus afiliados, está facultado, en opinión de este Servicio, para requerir, en nombre de sus afiliados, los antecedentes necesarios para el cumplimiento de los ya referidos fines sindicales."

Sobre el particular, es necesario tener en consideración que el citado artículo 220 del Código del Trabajo, en sus numerales 1 y 2 dispone expresamente que:

"Son fines principales de las organizaciones sindicales:

"1. Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan;

"2. Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados."

En este sentido, esta Dirección ha sostenido, mediante Dictamen Ordinario N° 3817/078 de 27.09.2011, que *"las organizaciones sindicales pueden representar a sus afiliados sin mediar requerimiento de ellos, en el ejercicio de los derechos emanados de instrumentos colectivos, así como también en las reclamaciones por infracciones legales y a contratos individuales de trabajo que afecten a la mayoría de sus afiliados". Asimismo, se encuentran facultadas para representar a sus socios en el ejercicio de sus derechos derivados de los contratos individuales de trabajo siempre que sean requeridos.*

A su vez, el Ordinario N° 5383 de 03.11.2016 aclara que, *"si bien los fines del sindicato se encuentran enumerados de forma amplia en el artículo 220, su objetivo principal es la actividad de defensa y promoción de los intereses de los trabajadores como también la representación de estos últimos ante el empleador o bien antes los diferentes entes u órganos administrativos judiciales, en resguardo de sus derechos e intereses..."*

Por consiguiente, en virtud de lo dispuesto en los numerales 1 y 2 del artículo 220 del Código del Trabajo, una organización sindical representa a sus trabajadores afiliados:

1. En las diversas instancias de la negociación colectiva, al suscribir los instrumentos colectivos que corresponda y al velar por el respeto y el cumplimiento de los derechos que de ellos nazcan.

2. En el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo.

En este caso, cabe distinguir que, por regla general, el sindicato deberá ser requerido –solicitado- por el trabajador para que ejerza los derechos que le corresponden en razón de su contrato individual de trabajo.

Excepcionalmente, no será necesario dicho requerimiento de los afectados cuando:

a. los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos del trabajo, y

b. cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios.

Al respecto, cabe mencionar que el Profesor Víctor Vial Del Rio señala que “*se define la representación como la institución jurídica en virtud de la cual los efectos de un acto que celebra una persona que actúa a nombre o en lugar de otra, se radican en forma inmediata y directa en esta última, como si ella personalmente lo hubiera celebrado.*”¹

En este sentido, el artículo 1448 del Código Civil dispone que: “*lo que una persona ejecuta a nombre de otra, estando facultada por ella o por la ley para representarla, produce respecto del representado iguales efectos que si hubiese contratado el mismo.*”

De esta manera, es posible concluir que en aquellos casos que el sindicato actúa representando los derechos e intereses de sus afiliados, lo hace a nombre ajeno, es decir en lugar de aquellos afiliados, en la medida que se cumplan los presupuestos establecidos en el artículo 220 numerales 1) y 2) del Código del Trabajo, expuestos precedentemente.

Con todo, cabe tener en consideración que la Ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada, dispone en su artículo 2 letra f) que datos de carácter personal o datos personales, son “*aquellos relativos a cualquier información concerniente a personas naturales, identificadas o identificables*” y, por su parte, el literal ñ) prescribe que es titular de los datos aquella “*persona natural a la que se refieren los datos de carácter personal.*”

Por su parte, en virtud de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 4, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2 letra o) del precitado texto legal, su comunicación y /o entrega, entre otros actos, solo puede efectuarse cuando la ley lo haya autorizado o el titular consienta expresamente en ello.

Luego, respecto a los demás argumentos por Ud. esgrimidos cabe indicar que en virtud de la doctrina de este Servicio, contenida en Ordinario N°2602 de 15.07.2014, el establecimiento de un procedimiento de evaluación de desempeño es una manifestación de la potestad de mando del empleador.

Sin embargo, en virtud de lo dispuesto en el precitado artículo 2 letra f) de la Ley N°19.628, es posible afirmar que los resultados que de ella deriven, al referirse al trabajador evaluado son datos personales de aquel, los cuales les deberán ser informados.

Por su parte, en relación a la información obtenida a través del registro de asistencia, resulta preciso prevenir que en virtud de lo dispuesto en el artículo 33 del Código del Trabajo, todo empleador se encuentra obligado a llevar un registro para controlar la asistencia y horas trabajadas de los trabajadores, por consiguiente, dicho registro no constituye una manifestación de la potestad de mando del empleador, sino que el cumplimiento de una obligación legal.

Aclarado lo anterior, es posible afirmar que la información obtenida constituye un dato personal del trabajador, según lo previsto en párrafos precedentes, razón por la cual su titular es el trabajador identificado en dicho registro.

Por su parte, el artículo 154 bis del Código del Trabajo dispone que, “*el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.*”

En este sentido, es posible inferir que el titular de la información por la cual Ud. consulta (liquidaciones de remuneraciones mensuales, resultados de evaluaciones de desempeño, registro de entrada y salida de labores) es el trabajador, quien tiene derecho a solicitar a su empleador dichos datos personales, al tenor de lo dispuesto en los artículo 2 literales f) y ñ) de la Ley N°19.628.

Luego, para que una organización sindical representando debidamente a uno de sus trabajadores afiliados – en cumplimiento de las finalidades que le son propias- exija información o datos privados de aquel trabajador a su empleador, quien la posee con ocasión de la relación laboral que lo vincula con aquel, deberá encontrarse autorizada expresamente por dicho trabajador, no siendo posible inferir tal

¹ Vial Del Rio, Víctor, “Teoría General del Acto Jurídico”, Volumen I, Cuarta Edición, 2000, Ediciones Universidad Católica de Chile, p.200.

autorización por la mera afiliación sindical del trabajador en cuestión. Contando con dicha autorización expresa, no resultaría aplicable lo dispuesto en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, pues aquella organización sindical no actúa a nombre propio, sino en representación y autorizado por el titular de dicha información, es decir, el trabajador.

Finalmente, en virtud de lo expresado en su presentación de antecedente 6) cabe referirse a las normas contenidas en el Título II del Libro IV del Código del Trabajo bajo el epígrafe “Derecho a Información de las Organizaciones Sindicales”, las cuales reconocen a estas organizaciones como titulares directos de ciertos derechos a Información, los que deberán ser proporcionados por el empleador, quien es el sujeto pasivo de dicha obligación.

Al respecto, este Servicio, a través de Dictamen Ordinario N° 5935/96 de 13.12.2016, se refirió al sentido y alcance de aquel derecho en análisis, indicando 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 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.”

“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”.

De esta manera, los artículos 315, 316, 317, 318 y 319 del Código del Trabajo disponen respecto de distintos tipos de derecho de información y sus garantías para su efectivo ejercicio por parte de las organizaciones sindicales.

Luego, en relación a los términos de vuestro requerimiento, es necesario relevar que solo el artículo 316 inciso 2º letra a) del Código del Trabajo dispone la entrega de información correspondiente a datos personales de los trabajadores, pues dispone:

“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 en haberes y con el detalle de fecha de ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada;”

Al respecto, cabe señalar que el legislador, en el inciso cuarto del precitado artículo, exige que la organización sindical que solicite dichas planillas de remuneraciones haya sido autorizada por aquellos trabajadores, a través de sus estatutos o individualmente por cada trabajador, norma que se encuentra en concordancia con lo dispuesto en el artículo 4º de la Ley N° 19.628 sobre protección de la vida privada.

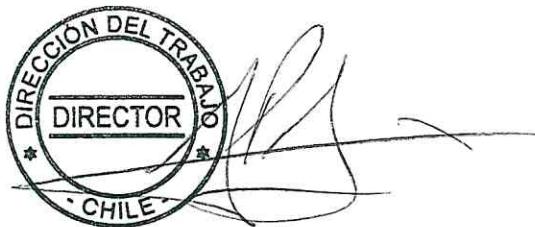
De ahí que este Servicio, a través del precitado Dictamen Ordinario N° 5935/96, respecto al literal a) del inciso segundo del artículo 316, señale que: “(...) el sindicato titular de este derecho de información, deberá requerir la autorización de cada uno de los trabajadores afiliados a su organización. 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 consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que:

1. Para que una organización sindical representando debidamente a uno de sus trabajadores afiliados – en cumplimiento de las finalidades que le son propias- exija información o datos privados de aquel trabajador a su empleador, quien la posee con ocasión de la relación laboral que lo vincula con aquél, deberá encontrarse autorizada expresamente por dicho trabajador. De contar con dicha autorización, no resultaría aplicable lo dispuesto en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, pues aquella organización sindical no actúa a nombre propio, sino en representación y autorizada por el titular de dicha información, es decir el trabajador. Complementa Dictamen Ordinario N° 823/20 de 26.02.2003.

2. El ejercicio de los distintos tipos de derecho a información conferidos a las organizaciones sindicales en el Título II del Libro IV del Código del Trabajo, no obsta a que dichas organizaciones soliciten, en virtud de su poder de representación de sus trabajadores afiliados y en los términos antes expuestos, información o datos privados de sus representados, pues en este último caso, dichas organizaciones no actúan como titulares, sino a nombre y en lugar de dichos trabajadores.

Saluda Ud.,



MAURICIO PEÑALOZA CIFUENTES
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO

DOB/MBA/NPS

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirectora
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunales
- Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo