

Alerta Laboral

Dictámenes de la Dirección del Trabajo
respecto a la Reforma Laboral

Febrero 2017



Dictámenes de la Dirección del Trabajo respecto a la Reforma Laboral

I. Derecho a la información

Mediante el Dictamen 5935/0096 de 13 de diciembre de 2016 la Dirección informó el sentido y alcance de la ley N° 20.940 en lo referido al Derecho a Información.

1. Concepto

La Dirección del Trabajo señala que el Derecho de Información 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 colectivas.

2. Tratamiento del derecho a la información

El Código distingue entre los siguientes tipos de derecho a la información:

1. Derecho de información periódica
2. Derecho de información específica para la negociación colectiva
3. Derecho de información por cargos o funciones de los trabajadores

A su vez, el legislador utiliza como criterio el tamaño de la empresa con el fin de regular el contenido y la oportunidad de ejercicio de los distintos tipos de derecho de información, de la siguiente forma:

Tipo Empresa	Número trabajadores
Micro Empresa	1 a 9
Pequeña Empresa	10 a 49
Mediana Empresa	50 a 199
Gran Empresa	200 a más

3. Derecho de información periódica

Respecto a la gran empresa, ésta se encuentra obligada a entregar al o los sindicatos 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.

Las empresas deberán entregar la información señalada anualmente, dentro del plazo de 30 días contados desde que estos documentos se encuentren disponibles. Tratándose de sindicatos nuevos, la información deberá ponerse a disposición del sindicato en el plazo de 30 días desde la comunicación de la asamblea de constitución.

En cuanto a las micro, pequeñas y medianas empresas, éstas deben poner a disposición de los sindicatos aquella información que dé cuenta de sus ingresos o egresos según el régimen tributario al cual se encuentren acogidas, esto es, si la empresa se encuentra obligada a llevar contabilidad completa o simplificada.

4. Derecho a información específica para la negociación colectiva

Se le reconoce a los sindicatos el derecho a que la empresa les proporcione aquella información específica y necesaria para preparar la negociación colectiva. El plazo para que los sindicatos soliciten esta documentación es dentro de los 90 días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente. A su vez, la empresa cuenta con 30 días para entregar la información solicitada.

Todas las empresas deberán entregar, a lo menos, la siguiente información:

1. Planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados al sindicato respectivo.
2. Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente. Debe incluir el valor de las obligaciones de hacer, de las obligaciones puras y simples y sujetas a modalidad, además de aquellas que se encuentran determinadas o que sean determinables a través de una operación aritmética.
3. Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años.

Por su parte, las grandes y medianas empresas deberán entregar, además, la siguiente información:

1. Toda la información periódica que no haya sido entregada oportunamente.
2. Información que incida en la política futura de inversiones de la empresa que no tenga, a juicio del empleador, el carácter de confidencial.

Respecto a la planilla de remuneraciones, el sindicato titular deberá requerir la autorización de cada uno de los trabajadores afiliados a su organización. Lo anterior podrá constar de manera expresa en los estatutos, facultando a los dirigentes en ejercicio para realizar tal requerimiento o por cada uno de los trabajadores expresamente.

5. Derecho de información por cargos o funciones de los trabajadores en las medianas y grandes empresas

Este derecho solo podrá ejercido por los sindicatos de medianas y grandes empresas, solicitando información sobre las



remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos o funciones de la empresa contenidos en la respectiva descripción de cargos de la compañía.

En cuanto a la obligación de la empresa, ésta deberá entregar todas las remuneraciones correspondientes a trabajadores por cada cargo o función registrada, siempre y cuando existan en dicha empresa 5 o más trabajadores en cada cargo o función. Al respecto, la Dirección señaló que lo anterior es una denominación que implica un conjunto, un tipo, como por ejemplo: gerentes, subjefes, vendedores en general, no debiendo ser todos los cargos idénticos, sino que deben pertenecer al mismo tipo.

La entrega de esta 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.

En este sentido se ha producido una discrepancia entre lo señalado por la norma y lo establecido por la Dirección en cuanto a qué debe entenderse como cargo o función. Debido a lo anterior se presentó por parte de la SOFOFA una reconsideración de dicha interpretación, con el objeto de esclarecer la definición respecto de los cargos más altos de la empresa y si a éstos se les aplica el mínimo de 5 trabajadores establecido. A la fecha de este boletín la Dirección aún se encuentra tramitando dicha reconsideración.

Respecto a la oportunidad para el ejercicio de este derecho, en las grandes empresas el sindicato podrá solicitarlo una vez por cada año calendario, teniendo la empresa un plazo de 30 días para cumplir con la solicitud. Respecto a las medianas empresas, el sindicato sólo podrá ejercer este derecho dentro de la solicitud de información previa a la negociación colectiva.

6. Requerimiento de la información por vía administrativa y judicial

El sindicato en cuyo favor se encuentre establecido alguno de los tipos de derecho a información y que no ha sido entregado por parte de la empresa, podrá solicitar a la Inspección del Trabajo su intervención, para que ésta requiera al empleador su entrega.

Si de todas formas el requerimiento de información no prospera, la Inspección deberá emitir un acta en la cual se exponga tanto la solicitud como la actitud del empleador que podría eventualmente servir como antecedente en caso que él o los sindicatos decidan perseverar a través de un requerimiento judicial de información por prácticas desleales o antisindicales bajo el procedimiento de tutela laboral.

II. Pactos sobre condiciones especiales de trabajo

Mediante el Dictamen 6084/0097 de fecha 26 de diciembre de 2016 la Dirección informó el sentido y alcance de la ley N° 20.940 en lo referido a los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

1. Requisitos generales

En las empresas con una afiliación sindical igual o superior a 30% de los trabajadores, la o las organizaciones sindicales podrán acordar con su Empleador, conjunta o separadamente, pactos sobre condiciones especiales de trabajo, las que pueden tener relación con:

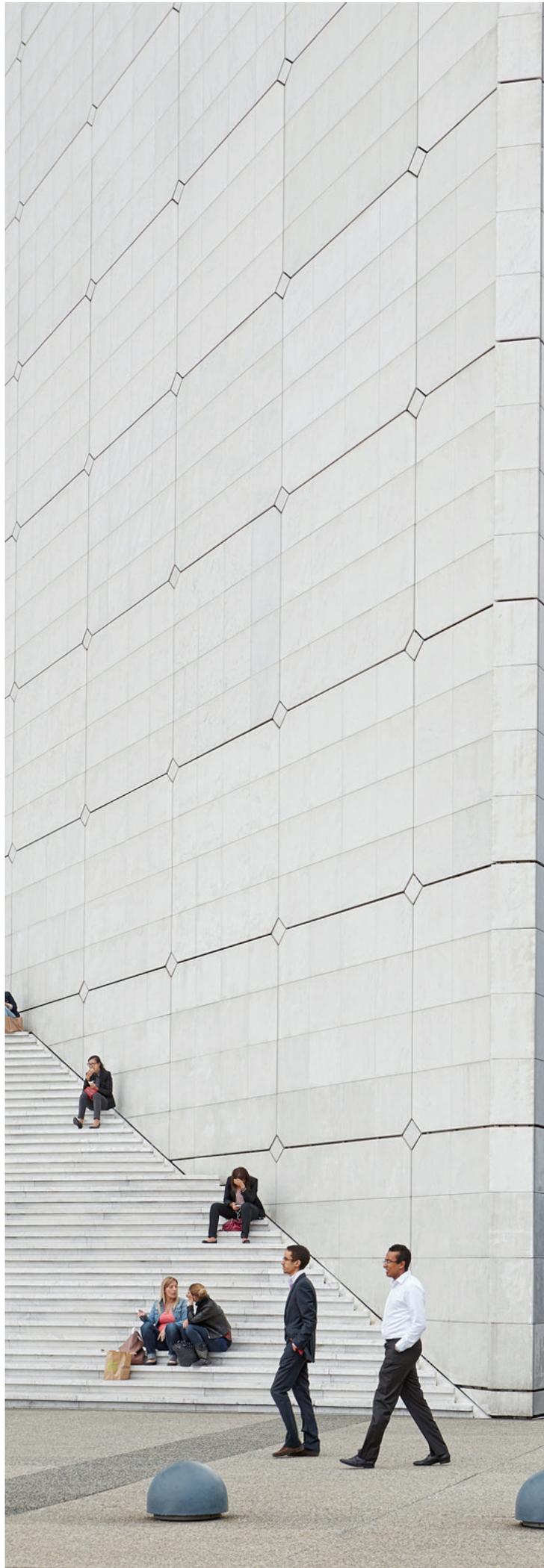
1. Jornada de trabajo semanal
2. Desempeño en lugares distintos al pactado por parte de trabajadores con responsabilidades familiares

Respecto a las organizaciones sindicales, estas incluirían a los sindicatos de trabajadores de empresa, interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios.

Los pactos afectan a los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales que los celebren, salvo que se acuerde expresamente excluir de su aplicación a alguno de ellos. Respecto a los trabajadores de la empresa sin afiliación sindical, pueden expresar su consentimiento por escrito para que se le hagan aplicable estos pactos.

2. Procedimiento

Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo deben ser acordados entre las partes de manera directa y sin sujeción a la normativa de la negociación colectiva reglada. Sin perjuicio de lo anterior, en forma previa a su suscripción,



los acuerdos señalados deben ser aprobados por los afiliados a la o las organizaciones sindicales, conforme a sus estatutos o en asamblea ante ministro de fe con la mayoría absoluta de los asistentes.

Respecto a los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, la ley dispone que los convenios colectivos suscritos por éstos podrán incluir pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

3. Duración

La duración máxima de estos pactos es de 3 años.

4. Tipos de pactos

4.1. Pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal

Conforme al artículo 375 del Código del Trabajo, las partes podrán acordar que la jornada ordinaria semanal de trabajo se distribuya en cuatro días, sin que la jornada diaria exceda de doce horas de trabajo efectivo, incluyendo la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos.

Si la jornada de trabajo supera las diez horas, deberá acordarse una hora de trabajo imputable a ella. Al respecto, la Dirección del Trabajo señala que la jornada ordinaria diaria no podrá ser en los cuatro días igual a 12 horas, pues se excedería de 45 horas semanales.

Finalmente, esta jornada no altera la distribución de los días de descanso y festivos.

4.2. Pacto para trabajadores con responsabilidades familiares

Conforme a la nueva normativa, las partes pueden acordar la celebración de pactos que permitan a los trabajadores acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.

Lo anterior significa que la jornada laboral pactada o parte de ella, se desarrolle en lugares distintos al convenido para la prestación de los servicios.

En cuanto a la implementación de estos pactos, la o las organizaciones sindicales y el empleador, deberán, en primer lugar, suscribir un pacto o acuerdo marco que establezca en la empresa sistemas de jornada que combinen modalidades de trabajo presencial y de trabajo a distancia (teletrabajo). Luego, corresponderá que se suscriba un anexo al contrato de trabajo con cada dependiente que se acoja a estos sistemas, donde se señale las modalidades específicas en que se ejecutarán los servicios.

4.3. Pactos suscritos por federaciones y confederaciones

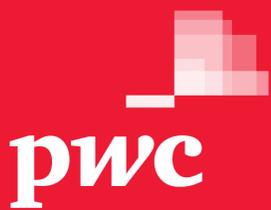
Conforme a lo señalado por la Dirección, las federaciones y las confederaciones podrán, en cualquier tiempo y sin sujeción a las reglas del procedimiento de la negociación colectiva reglada, suscribir pactos sobre condiciones especiales de trabajo, previo acuerdo con uno o más empleadores o con una o más asociaciones gremiales de empleadores. En estos casos no aplicará el quórum de afiliación sindical y la duración de los mismos será la que acuerden las partes.

Para ampliar el contenido de alguno de los temas indicados y evaluar las implicancias en su Empresa, no dude en contactarse con nosotros.



Michel Laurie

Abogado, Senior Manager Servicios Laborales
PwC Chile
michel.laurie@cl.pwc.com
(56) 22940 0149



© 2017, PricewaterhouseCoopers Consultores, Auditores SpA. Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción total o parcial. "PwC" se refiere a la red de firmas miembros de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.