Establece acceso a la información financiera del empleador en contratos que indica

4ILE

Boletín N° 7735-13

1. Fundamentos, En nuestro sistema jurídico la obligación de entrega de información de índole financiera no es ajena a la regulación del Código del Trabajo, pues, en materia de negociación colectiva, existen disposiciones que expresamente autorizan a los trabajadores asociados en sindicatos tienen de acceder a la información económica de su empleadora; balances y estado de resultados, documentos en lo que constan por materia los ingresos y gastos de la misma, así se desprende del art. 315 del código del ramo. Lo anterior se fundamenta en que siendo su única fuente de subsistencia, es legítimo que el empleador se interese por el estado económico de la empresa de la que es dependiente. Es tal la importancia que la letra b) del art. 289 considera como practica antisindical "negar la información a los dirigentes sindicales relativa a los balances, información financiera, inversiones, etc."

Estas disposiciones, cobran importancia desde las perspectiva de una especial modalidad de contratación, como ocurre en el caso de los trabajadores del transporte forestal. Conforme a esta modalidad contractual parte importante de la remuneración mensual (un 60%) se estructura sobre la base de bonos de productividad los que obviamente se calculan conforme a los resultados del ejercicio mensual. Atendido el carácter unilateral de esta información, es que resulta fundamental establecer un deber de veracidad por parte del empleador como asimismo la posibilidad del trabajador de conocer los documentos que la respalden.

2. Ideas Matrices.- Con el objeto de establecer una garantía de protección a las remuneraciones de los trabajadores de este especial segmento y atendida su especial modalidad de contratación, en que la remuneración en gran parte se compone de elementos variables, que unilateralmente son de conocimiento del empleador se establece dos obligaciones, en un primer término el acceso a la información financiera de la empresa a objeto de poder determinar transparentemente el monto de la bonificación, y por otro lado, el deber de veracidad del empleador en los datos que proporcione al trabajador. La infracción al deber de veracidad se castigará conforme a las reglas generales (hipótesis de falsedades), asimismo el incumplimiento de esta obligación contractual se sancionará conforme al régimen del Código del Trabajo.

Es por eso, que sobre la base de estos antecedentes venimos en proponer a esta H. Cámara el siguiente:

Art. ˉÚnico.- Incorpórese un nuevo art. 64 del Código del Trabajo del siguiente tenor:

"Tratándose de contratos de trabajo en que la remuneración incluya elementos variables tales como, bonos de productividad, trato *y* otros de similar naturaleza, que dependan de información financiera proporcionada por el empleador, éste deberá ponerla en conocimiento del trabajador cinco días antes del pago de la remuneración mensual respectiva dejando constancia en el libro auxiliar de remuneraciones.

El empleador tendrá el deber de veracidad respecto de la información a que alude el inciso precedente. Asimismo se

presume de derecho que la referida información financiera no tendrá carácter confidencial o reservado"_