

Jurídico

0013

ORD.: _____

MAT.: No resulta jurídicamente procedente aplicar el principio de continuidad laboral consagrado en el inciso 2º del artículo 4 del Código del Trabajo, al traspaso de trabajadores que el grupo empresarial Penta pretende efectuar desde una de sus sociedades a otra relacionada al mismo grupo, por no configurarse a su respecto una modificación al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa en los términos descritos en el cuerpo del presente informe, sin perjuicio del derecho que le asiste a los trabajadores para entablar ante los Tribunales de Justicia las acciones legales que estimen pertinentes, a fin de obtener la declaración de que dos o más empresas sean consideradas como un solo empleador.

ANT.: 1) Instrucciones de 18.12.2015, de Jefe Departamento Jurídico.
2) Instrucciones de 12.11.2015 y 09.10.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3) Presentación de 16.09.2015, de Horacio Peña Novoa, Gerente General, Penta Las Américas Administradora de Fondos de Inversión S.A.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A : SAMUEL DONOSO BOASSI
ROSARIO NORTE N° 555, OF. 802
LAS CONDES/**

04 ENE 2016

Mediante presentación del antecedente 3), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico en orden a determinar si resultaría aplicable el principio de continuidad laboral, contenido en el inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo, al traspaso de trabajadores que la matriz del grupo empresarial Penta pretende realizar a una sociedad relacionada al mismo grupo.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo, dispone:

"Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores".

El precepto legal transcrito, recoge el principio de continuidad de la relación laboral, reconociendo la vigencia de los beneficios derivados de los contratos individuales y colectivos de trabajo en caso de modificaciones totales o parciales, relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa.

Al respecto, la doctrina administrativa de esta Dirección, ha sostenido reiteradamente, entre otros, en dictámenes N°s 5047/220, 1607/35 y 4607/324, de 26.11.2003, 28.04.2003 y 31.10.2000, respectivamente, que la relación laboral se establece entre el trabajador y la empresa; por ende, considerando a esta última como *"la organización de medios personales, materiales e inmateriales ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos"*, es posible concluir que el elemento esencial para el mantenimiento del vínculo laboral es el componente factual, el que permaneciendo en el tiempo, permite la continuidad de la relación laboral, con prescindencia de las modificaciones que pueda experimentar el componente jurídico.

Este y no otro es el espíritu del legislador al establecer la norma del artículo 4° inciso 2° del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado, que expresamente reconoce la continuidad y vigencia no solo de los beneficios derivados del contrato individual, sino que además se refiere a *"los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores"*.

Ahora bien, en la especie, de la información proporcionada en su presentación se desprende que la consulta en cuestión surge con motivo de la reformulación en los negocios que la matriz del grupo empresarial estaría llevando a cabo, lo cual requiere traspasar a trabajadores que actualmente prestan servicios en una de las sociedades pertenecientes al grupo a otra relacionada al mismo.

Lo expuesto precedentemente permite sostener que el simple traspaso de trabajadores por el que se consulta no es suficiente para configurar la hipótesis prevista en el inciso 2° del artículo 4 del Código del Trabajo, por no existir a su respecto una alteración al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, como sí acontecería en el evento de existir un traspaso del todo o parte de las labores o actividades productivas de la sociedad a la cual dejan de pertenecer los trabajadores en estudio.

Lo anterior es sin perjuicio del derecho que le asiste a los trabajadores para entablar ante los Tribunales de Justicia las acciones legales que estimen pertinentes, a fin de obtener la declaración de que dos o más empresas sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme a lo previsto en el inciso 4° del artículo 3 del Código del Trabajo.

En efecto, de acuerdo a la modificación introducida por la ley N° 20.760, de 09.07.2014, al artículo 3 del Código del Trabajo, el elemento que debe prevalecer en el concepto de empresa es aquel de carácter material que se encuentra constituido por la dirección laboral común, vale decir, la manifestación de un poder de mando conjunto sobre el trabajo que se desarrolla en dos o más empresas relacionadas por un vínculo de propiedad.

De tal suerte, la dirección laboral común se erige como el elemento obligatorio e imprescindible para determinar que dos o más empresas constituyen un solo empleador, el cual debe interpretarse como un concepto normativo nuevo que se compone, por una parte, de los elementos tradicionales para determinar en la práctica la relación laboral existente entre un trabajador y un empleador, y por otra, de los elementos propios de la figura denominada por nuestros tribunales como "unidad económica".

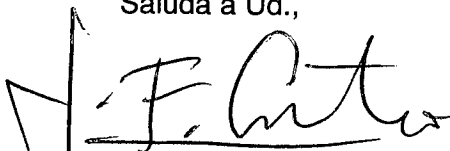
En otras palabras, la dirección laboral común, no se limita a la búsqueda del vínculo de subordinación y dependencia, sino que se abre a otros elementos


que sirvan para caracterizar la realidad organizacional y la existencia de una unidad de propósitos entre las distintas entidades empresariales.

En tales circunstancias, el resultado de la acción que eventualmente pueda ejercerse para efectos de obtener la declaración de un solo empleador, dependerá de la concurrencia de los elementos que configuren el caso concreto, verificación que, por expreso mandato legal, se encuentra radicada ante el órgano jurisdiccional respectivo.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, jurisprudencia administrativa invocada y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente aplicar el principio de continuidad laboral consagrado en el inciso 2º del artículo 4 del Código del Trabajo, al traspaso de trabajadores que el grupo empresarial Penta pretende efectuar desde una de sus sociedades a otra relacionada al mismo grupo, por no configurarse a su respecto una modificación al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa en los términos descritos en el cuerpo del presente informe, sin perjuicio del derecho que le asiste a los trabajadores para entablar ante los Tribunales de Justicia las acciones legales que estimen pertinentes, a fin de obtener la declaración de que dos o más empresas sean consideradas como un solo empleador.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LEP/MBA

Distribución:

- Horacio Peña Novoa, Av. El Bosque Norte N° 0440, of. 602, Las Condes.
- Jurídico.
- Parte.
- Control.