



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 1779 (42) 2022

ORDINARIO N°: 92 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Declaración de único empleador. Fusión de empresas. Suspensión del proceso de negociación colectiva. Prácticas Antisindicales.

RESUMEN:

1. La ley dispone la suspensión del proceso de negociación colectiva en cuanto a su inicio, así como la vigencia del instrumento colectivo vigente, hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia definitiva que se pronuncia sobre la demanda de unidad económica o único empleador entre un conjunto de empresas.

2. En caso de fusión de empresas no se afectan los derechos que individual o colectivamente corresponden a los trabajadores que laboraban en dichas empresas, los cuales por expresa disposición de la ley, se conservan inalterables con el nuevo empleador.

3. Si en el proceso de fusión que se menciona por el requirente existe una conducta que puede ser calificada como práctica antisindical, dicha materia puede ser encauzada mediante el procedimiento legal que regula el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales de 26.12.2022
- 2) Solicitud de pronunciamiento de 04.01.2022.

SANTIAGO

18 ENE 2023

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SRES. SINDICATO DE EMPRESA SERVICIOS GLOBALES DE
OUTSOURCING S.A.
Sindicato.complementoschile@gmail.com**

Mediante presentación de ANT. 1), se ha solicitado un pronunciamiento que se refiera a los efectos que produce la suspensión del proceso de negociación colectiva por aplicación del inciso 2° del artículo 507 del Código del Trabajo, en circunstancias que el periodo de tramitación del juicio sobrepasó largamente la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo (octubre de 2020), lo que ha tenido efectos, la suspensión de los plazos y efectos de la negociación colectiva y la extensión de la vigencia del contrato colectivo hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, momento en que se reanudará la negociación en la forma que determine el tribunal.

Además, afirma que con fecha 07.12.2021 en causa RIT O-8326-2019 radicada ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se acogió la demanda interpuesta por la organización sindical en orden a reconocer la existencia de una unidad económica entre un conjunto de empresas que fueron demandadas y que detalla en su presentación. Sin embargo, se presentaron recursos de nulidad que impugnaron la sentencia definitiva y a la fecha actual se encuentra como proceso suspendido en el portal de consultas de la página web del Poder Judicial.

En otra materia, afirma que las empresas, sin detallar cuales, comunicaron la pronta puesta en marcha de un proceso de fusión entre ellas por el método de la absorción, por lo que pregunta si acaso dicho intento constituiría una práctica antisindical y cuáles serían los cursos que administrativa y/o judicialmente podría emprender la organización sindical.

Al respecto cumpla con informar a Ud. que en relación con la primera consulta planteada, los incisos 4° y siguientes del artículo 3° del Código del Trabajo prescriben que: *“Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.*

La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior.

Las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y

previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.

Las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se sustanciarán por el juez del trabajo, conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien para resolver el asunto podrá solicitar informe de la Dirección del Trabajo o de otros órganos de la Administración del Estado, la que procederá siempre a petición del trabajador. El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 de este Código.

Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; podrán, asimismo, negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas. Los sindicatos interempresa que agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes de empresas que hayan sido declaradas como un solo empleador podrán presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos. En todos estos casos, la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo se regirán por las normas establecidas en el Título IV del Libro IV de este Código”.

Por su parte, los incisos 1° y 2° del artículo 507 del Código del Trabajo establecen que: “Artículo 507.- Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.

Estas acciones podrán interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código; si el procedimiento judicial iniciado sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, los plazos y efectos del proceso de negociación deberán suspenderse mientras se resuelve, entendiéndose para todos los efectos legales prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, día en que se reanudará la negociación en la forma que determine el tribunal, de acuerdo con lo dispuesto en la ley”.

En este sentido, y al referirse a la normativa anterior, la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N°3165/54 de 10.06.2016 destacó lo siguiente: “Al respecto, este Servicio mediante Dictamen N° 3406/54 de 03.09.2014 señaló que el sentido interpretativo de la citada disposición es propender a que el proceso de negociación colectiva sea desarrollado en su totalidad una vez que la sentencia judicial que se pronuncia sobre la calificación de un solo empleador respecto de dos o más empresas, se encuentre ejecutoriada, a fin de que los trabajadores puedan iniciar su negociación una vez que conozcan el resultado del juicio, y con ello las condiciones estructurales de su contraparte”.

Asimismo, añade el pronunciamiento anterior:» *En ese contexto, el Dictamen N°3406/054 de 03.09.2015, de este Servicio, al respecto indica:*

"Considerando que se suspenden los efectos y plazos del proceso de negociación colectiva, y el instrumento colectivo vigente ha quedado prorrogado hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, se ha producido una alteración de los plazos y efectos de la negociación colectiva reglada.

Por lo anterior, el legislador ha dispuesto que la reanudación de la negociación será 'en la forma que determine el tribunal'. En consecuencia corresponderá que en la sentencia, o eventualmente en el acta de conciliación, se determine como deberá desarrollarse la negociación colectiva cuyo plazo de inicio se suspendió por haberse ejercido la acción judicial derivada de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3°."

"Es claro entonces, que el legislador, en este caso, ha alterado las reglas generales del artículo 322, inciso primero, que dispone que el proyecto de contrato colectivo debe ser presentado con una anticipación de 40 a 45 días previos al término de vigencia del contrato o convenio colectivo.

De esta forma se puede inferir que la oportunidad para la presentación del proyecto de contrato colectivo deberá ser precisamente el día 30 contado desde la certificación de ejecutoria de la sentencia. "

Es decir, si el proceso de negociación colectiva aún no se ha iniciado, sino que, se encuentra en suspenso por disposición legal, forzoso resulta concluir que el fuero establecido en el artículo 309 del Código del Trabajo, igualmente se difiere, iniciándose en la forma que determine el tribunal, o bien considerando la prórroga del contrato colectivo anterior hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia «.

Por lo anterior, en armonía con la normativa y jurisprudencia citada, la ley dispone la suspensión del proceso de negociación colectiva en cuanto a su inicio, así como la vigencia del instrumento colectivo vigente, hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia definitiva que se pronuncia sobre la demanda de unidad económica o único empleador entre un conjunto de empresas.

Luego, en relación con la segunda cuestión planteada acerca de la fusión de algunas empresas y la significación como eventuales prácticas antisindicales, cabe referir que, según indica el inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo: *"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".*

Al interpretar a la anterior norma legal este Servicio, en Ord. N°3412 de 26.07.2017, ha destacado: *»Del precepto transcrito, esta Dirección ha sostenido que: "La interpretación armónica de las disposiciones legales precedentemente*

transcritas permite precisar, como reiteradamente ha sido sostenido por la jurisprudencia de esta Dirección, entre otros, en Dictámenes N°s 5047/220 26.11.2003 y 1607/35 de 28.04.2003, que el legislador ha vinculado la continuidad de la relación laboral y los derechos individuales y colectivos del trabajador con la empresa y no con la persona natural o jurídica dueña de ésta. Por tal razón las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la misma no alteran tales derechos ni la subsistencia de los contratos de trabajo, los que continúan vigentes con el nuevo empleador.” (Dictamen N°3314/57 de 28.06.2016).

Por su parte, el Ordinario N°11 de 04.01.2017, en relación a lo dispuesto por el artículo 99 inciso primero de la Ley N°18.046, sobre Sociedades Anónimas, señaló:

‘Así, la fusión consiste en la reunión de dos o más sociedades y de sus respectivos patrimonios, de manera que los bienes que conforman al patrimonio de la o las sociedades absorbidas o fusionadas pasan a conformar el patrimonio de la sociedad resultante de la fusión’.

De esta manera, en la especie, de acuerdo a la información que consta en poder de esta Dirección, preciso es señalar que el Banco Itaú y Banco CorpBanca se fusionaron, pasando a formar una nueva empresa denominada Banco Itaú CorpBanca, situación que al tenor de lo precedentemente expuesto, no afecta los derechos que individual o colectivamente corresponden a los trabajadores que laboraban en dichas empresas, los cuales por expresa disposición de la ley, se conservan inalterables con el nuevo empleador».

Ahora bien, si en el proceso de fusión que se menciona por el requirente existe una conducta que puede ser calificada como práctica antisindical, dicha materia puede ser encauzada mediante la interposición de una denuncia en el plazo de 60 días hábiles ante los Juzgados de Letras del Trabajo, que se sustanciará conforme lo regula el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V del Código del Trabajo. Así lo establece el inciso 4° del artículo 292 del Código del Trabajo, que regula al procedimiento de Tutela Laboral de Derechos Fundamentales.

Del precepto señalado se desprende que el órgano legalmente facultado para conocer y fallar los casos de denuncias de estos ilícitos es el Juzgado de Letras del Trabajo competente, en su defecto, el Tribunal con competencia en materia laboral.

A su vez, el rol de la Inspección del Trabajo en esta materia corresponde a denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales de los cuales tome conocimiento, debiendo acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente, quedando facultado este Servicio para hacerse parte en el juicio entablado por esta causa. Por esta razón, se puede interponer la denuncia por prácticas antisindicales primeramente ante la Inspección del Trabajo competente, ampliándose en este caso el plazo para denunciar ante los Tribunales en hasta 90 días hábiles según dispone el artículo 168 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y disposiciones legales citadas, cumplo con informar a usted que:

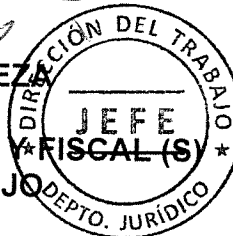
1. La ley dispone la suspensión del proceso de negociación colectiva en cuanto a su inicio, así como la vigencia del instrumento colectivo vigente, hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia definitiva que se pronuncia sobre la demanda de unidad económica o único empleador entre un conjunto de empresas.

2. En caso de fusión de empresas no se afectan los derechos que individual o colectivamente corresponden a los trabajadores que laboraban en dichas empresas, los cuales por expresa disposición de la ley, se conservan inalterables con el nuevo empleador.

3. Si en el proceso de fusión que se menciona por el requirente existe una conducta que puede ser calificada como práctica antisindical, dicha materia puede ser encauzada mediante el procedimiento legal que regula el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,

NATALIA ROZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



NPS/LBP/AMF
Distribución:
- Jurídico
- Partes