



**DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 14013 (2458) 2014**



ORD.: 607 - 68
MAT.: La entrada en vigencia de la Ley N° 20.760 de 09.07.2014, que establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos, no alteró las reglas relativas a la oportunidad para la presentación del proyecto de contrato colectivo.
ANT.: 1) Presentación de 26.01.2015, de Comisión Negociadora designada para la representación de los Sindicatos ante la Empresa Tottus S.A., efectuada para ante el Inspector Provincial del Trabajo de San Felipe
2) Presentación de 30.12.2014, de Wilson Zúñiga Fredes, Gerente de Recursos Humanos Tottus S.A.
3) Ordinario N° 4993 de 12.12.2014, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4) Presentación de 02.12.2014, de don Gabriel Ferrand Miranda, Abogado Sindicato de Empresa Tottus N° 1
FUENTES: Artículo 3, 317 y 322 del Código del Trabajo, Dictamen N° 3406/54 de 03.09.2014

SANTIAGO,

05 FEB 2015

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO (S)
A : GABRIEL FERRAND MIRANDA
ABOGADO SINDICATO DE EMPRESA TOTTUS N° 1
oproviltda@yahoo.es

Mediante presentación del antecedente 4), ha solicitado un pronunciamiento jurídico por parte de esta Dirección, respecto al sentido interpretativo que debe otorgarse al artículo 3° del Código del Trabajo, una vez que se ha declarado judicialmente el carácter de empleador único para efectos laborales, y su incidencia en cuanto a que tal declaración obligaría a iniciar un proceso de negociación, a objeto de suscribir un nuevo instrumento colectivo.

Con la finalidad de dar cumplimiento a los principios de contradicción e igualdad de los interesados contemplados en el inciso final del artículo 10 de la Ley N° 19.880, se solicitó al empleador Hipermercados Tottus S.A. expusiera sus puntos de vista respecto a la materia consultada, indicando al efecto que, las sociedades identificadas bajo la marca Hipermercados Tottus, han definido cumplir voluntariamente la nueva normativa contenida en la Ley N° 20.760, instruyendo en todas las instancias de la organización que, para fines laborales, todas las sociedades del grupo se comportarían como un solo empleador.

Indica además, que tal disposición se ha manifestado en los diversos procesos judiciales en que se ha reclamado la verificación de supuestos que califican la existencia de empleador único, instancias concluidas mediante avenimiento.

Razona en el sentido que, la entrada en vigencia de la Ley N° 20.760, no implica el término de los efectos de los contratos colectivos vigentes, atendida la fuerza obligatoria que deriva de tales acuerdos de voluntad. Si bien, Hipermercados Tottus podría verse obligada a cumplir los contratos suscritos por otras razones sociales, no implica que deba iniciar un proceso de negociación nuevo, encontrándose en vigor el instrumento suscrito entre una de las entidades con individualidad legal determinada y sus respectivos trabajadores.

Sobre el particular, cabe considerar que este Servicio, mediante Dictamen N° 3406/54 de 03.09.2014, fijó el sentido y el alcance de los artículos 3° incisos 3°, 4°, 5°, 6°, 7° y 8°, y 507, ambos del Código del Trabajo, modificados por la Ley N° 20.760 de 09.07.2014, que establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos.

El citado pronunciamiento jurídico, en lo pertinente a la materia en estudio y en particular al analizar el inciso 8° del artículo 3° del Código del Trabajo, señaló:

"El nuevo inciso octavo del artículo 3° del Código del Trabajo, por su parte, prescribe:

"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 Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código."

"El conjunto de empresas que en virtud de una sentencia judicial ha sido declarado como un solo empleador, para los efectos de los procesos de negociación colectiva deberá ceñirse a la estructura de negociación que determinen sus respectivos dependientes, siendo plenamente aplicable en este caso el principio de la autonomía sindical, consagrado en el artículo 19, N° 19 de la Constitución.

En este sentido, corresponderá a los trabajadores decidir:

i.- Si constituirán uno o más sindicatos que los agrupen, o bien mantendrán las organizaciones constituidas con anterioridad a la resolución judicial que declaró la existencia de empleador único.

ii.- Si la contraparte en el proceso de negociación colectiva serán todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o una parte de las mismas, o bien se negociará con cada una de ellas por separado.

Por otra parte, el conjunto de empresas que han sido declaradas empleador único se encuentran obligadas a negociar con los sindicatos interempresas, en la medida que los socios de estas organizaciones sean exclusivamente trabajadores de algunas o de la totalidad de las empresas respecto de las que ha recaído dicha declaración judicial.

Cabe agregar, que un sindicato de empresa, podrá afiliar trabajadores de cualquiera de las empresas que constituyan el empleador común, sin alterar su naturaleza de sindicato de empresa. Por su parte, un sindicato interempresa,

no requerirá modificación alguna de sus estatutos para ejercer el derecho a negociar colectivamente”.

En base a lo expuesto, y considerando que la condición de empleador único se encuentra reconocida y aceptada por las partes, procede precisar si la entrada en vigencia de la ley N° 20.760, alteró el procedimiento de negociación colectiva respecto a la oportunidad para el inicio de este.

Al efecto, cabe considerar lo dispuesto en los artículos 317 inciso 1° y 322 del Código del Trabajo, normativa que para efectos de la presentación del proyecto de contrato colectivo, distingue entre aquellas empresas en que no existe contrato colectivo vigente, frente a aquellas en que sí rige un instrumento de tal naturaleza. Ante la primera circunstancia –no existe contrato colectivo vigente- los trabajadores por regla general pueden presentar el proyecto en el momento que lo estimen conveniente, en tanto que, en empresas con instrumento vigente, tal oportunidad resulta restringida exclusivamente al período que va desde el día 45 al 40 que anteceden al vencimiento del contrato.

Entonces, conforme reconoce el ocurrente, ante la existencia de contratos colectivos vigentes, suscritos entre algunas unidades económicas dotadas de individualidad legal -que conforman el grupo de empresas- con sus respectivos trabajadores, tales trabajadores deben esperar la oportunidad para negociar determinada en el artículo 322 del Código del Trabajo, ya sea que se decida negociar entre la respectiva sociedad y sus trabajadores, o con el grupo económico declarado empleador único.

Como se advierte, la entrada en vigencia de la Ley N° 20.760, no modificó las reglas para la presentación del proyecto de contrato colectivo, puesto que el sentido de interpretación finalista que debe orientar la aplicación de tal normativa, tiende a favorecer el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales entre las diversas entidades declaradas como empleador único, y no alterar las obligaciones contractuales vigentes, o efectos tales como la vigencia de los instrumentos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que la entrada en vigencia de la Ley N° 20.760 de 09.07.2014, que establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos, no alteró las reglas relativas a la oportunidad para la presentación del proyecto de contrato colectivo.

Saluda a Ud.,



JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO (S)

F. Castro

[Signature]
SOG/PRC

Distribución:

- Subsecretario del Trabajo
- Jefe de Gabinete Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Subdirector del Trabajo
- Jurídico
- Boletín
- Divisiones D.T.
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Hipermercados Tottus SA, Nataniel Cox N° 620, Santiago
- Partes
- Control