



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN
DERECHO
K S/N (2468) 2016
K 10211(2278) 2016

0011

ORD.:

MAT.: Consulta sobre incidencia de unificación de empresas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, existente la empresa.

ANT.: 1) Correo electrónico de 25.11.2016 de Leslie Ventura.
2) Correo electrónico de 25.11.2016 de abogada Unidad de Dictámenes e informes en Derecho.
3) Correo electrónico de 17.11.2016 de abogada Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4) Pase N° 424 de 04.11.2016 de Jefa Departamento de Atención de Usuarios
5) Presentación de 04.11.2016 de Leslie Ventura Gallardo
6) Presentación de 05.10.2016 de Raúl Alvarez, Gerente Integridad Ocupacional, en representación de Grupo SGS en Chile.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

04 ENE 2017

A : SRA. LESLIE VENTURA GALLARDO
SR. RAUL ALVAREZ G.
GRUPO SGS EN CHILE
PUERTO MADERO N° 130
PUDAHUEL

Mediante presentaciones de antecedentes Nros 5) y 6) ,han solicitado un pronunciamiento respecto de la incidencia que tiene la unificación de la empresa SGS Minerals S.A. RUT 96.671.880-3 con CIMM Tecnologías y Servicios S.A. RUT 96.801.810-8, las que operarán con el nombre de SGS MINERALS S.A. y mantendrán el RUT de la segunda empresa, en el sentido de si corresponde actualizar el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad bajo el nombre de la nueva razón social, y si resulta factible realizar un anexo a dicho Reglamento, como asimismo si procede disolver los distintos Comités Paritarios de Higiene y Seguridad existentes en la empresa, en circunstancias que el Comité se constituyó sobre la base de una de ellas.

Se solicitó precisar a la recurrente en qué consistía la unificación de empresas como asimismo aportar los antecedentes fundantes, manifestando esta última que se trataba de un proceso de fusión de empresas que se llevaría a cabo con fecha 17 de enero del año siguiente.

Considerando que la consulta dice relación con los efectos de la fusión de dos sociedades, hecho que se producirá en un futuro próximo, el pronunciamiento se limita a responder en términos generales respecto de la incidencia de este tipo de modificaciones societarias en el ámbito laboral.

Al respecto, cúmpleme con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 3 del Código del Trabajo, define el concepto de empresa, señalando que: *"Para los efectos de la legislación y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad determinada legal determinada"*

Por su parte, el artículo 4° del Código del Trabajo, prescribe:

"Para los efectos previstos en este Código, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y en general, la personas que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una personas natural o jurídica.

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.

De igual forma, en el caso de los trabajadores mencionados en el inciso final del artículo 1°, no se alterarán los derechos y obligaciones emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, en el caso de cambio de la titularidad en la respectiva notaría, archivo y conservador"

Se infiere de la debida concordancia entre ambas disposiciones, 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 las personas naturales o jurídicas dueñas de ésta, por consiguiente, las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán tales derechos ni la subsistencia de los contratos de trabajo, tanto individuales como colectivos, los que se mantendrán vigentes con el nuevo empleador.

Este Servicio ha sostenido en su reiterada jurisprudencia administrativa contenida en los dictámenes nros. 5047/220 de 26.11.2003, 1607/35 de 28.04.2003 y 4607/324 de 31.10.2000, que los trabajadores no se encuentran ligados o vinculados al empleador sino que, por el contrario, a la empresa en sí misma, señalando que esta afirmación tiene su fundamento en lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo, que ha distinguido entre empresa y empleador, vinculando los derechos y obligaciones de los trabajadores con la empresa y no, con la persona natural o jurídica a cargo de ella, entendiendo que esta última se refiere a *"la organización de medios personales, materiales, inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos"* y que lo determinante para mantener el vínculo laboral radica en el elemento factual el que permaneciendo en el tiempo permite dar continuidad a la relación laboral, con independencia de las modificaciones que pueda experimentar el componente jurídico.

La misma jurisprudencia administrativa ha señalado que *“La incorporación de un nuevo socio a la empresa y el eventual cambio de razón social en la misma, no afecta los derechos que individual o colectivamente tienen los trabajadores que laboran en ella, subsistiendo la vigencia de los contratos individuales y colectivos, la antigüedad laboral del dependiente y el derecho a percibir el pago de las indemnizaciones por término de contrato cuando ello procediere” (dictamen 1296/056 de 03.04.2001).*

Por su parte, la Ley N° 18.046 de 22.10.1981 sobre Sociedad Anónimas, en el Título IX, denominado De la División, transformación y fusión de sociedades anónimas, artículo 99 inciso 1°, dispone:

“La fusión consiste en la reunión de dos o más sociedades en una sola que las sucede en todos sus derechos y obligaciones, y a la cual se incorporan la totalidad del patrimonio y accionistas de los entes fusionados”

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

Con relación al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el empleador en el ejercicio de las facultades que el ordenamiento jurídico le reconoce, entre ellas, la facultad de mando, dirección y administración, se encuentra obligado a elaborar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en las empresas en que laboran de forma permanente diez o más trabajadores, instrumento que puede ser modificado las veces que éste estime pertinente para el buen funcionamiento de la empresa y así incorporar preceptos que otros cuerpos legales han exigido sean incluidos en dicho instrumento, como también adecuar su contenido a la nueva realidad de la empresa, con la prevención de dar cumplimiento a los requisitos de publicidad que el Código del Trabajo establece en el artículo 156 y que se traducen en la obligación de poner en conocimiento de los trabajadores las modificaciones efectuadas con 30 días de anticipación a la fecha en que comenzarán a regir, entregando un ejemplar del mismo a cada trabajador, al Comité Paritario de Higiene y Seguridad y al Sindicato existentes en la empresa como asimismo fijar dicho instrumento, a lo menos, en dos sitios visibles en el lugar de las faenas con la misma anticipación, sin perjuicio de la obligación de remitir dentro del plazo de cinco días contados desde que comenzó a regir, una copia a la Dirección del Trabajo y al Servicio de Salud respectivo. De igual modo, los trabajadores se encuentran habilitados para impugnar dichas modificaciones si las estiman ilegales, conforme lo establece el inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo.

En efecto, el propósito de establecer las formalidades de publicidad, es resguardar que el trabajador tome oportuno conocimiento de dicho instrumento como también de las modificaciones que se efectúen, toda vez que su contenido en cuanto organiza el trabajo, regula las labores, la permanencia y vida de los trabajadores al interior de la empresa como también establece prohibiciones y obligaciones, es de cumplimiento obligatorio para los trabajadores y su inobservancia puede significar la aplicación de sanciones, tales como amonestación escrita o verbal y descuento de remuneraciones. Si bien el artículo 154 del Código establece el contenido mínimo que debe consignar el reglamento interno que dice relación con las normas de orden, higiene y seguridad y las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores durante su permanencia en el establecimiento, nada impide regular otras materias relacionadas directamente con la forma de ejecutar la prestación de los servicios.

En el mismo orden de ideas, el ejercicio de la potestad reglamentaria del empleador no es absoluta toda vez que reconoce como límites el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores como también el goce de determinados derechos

o beneficios pecuniarios que estuvieren percibiendo los trabajadores.

En ese contexto, el empleador ante una modificación del nombre de la razón social, puede actualizar el reglamento interno de orden higiene y seguridad confeccionando uno que lo incluya o bien consignar dicha modificación en un anexo de dicho instrumento, sin perjuicio que en ambos casos debe dar cumplimiento a las formalidades de publicidad precedentemente señaladas con la prevención que *"las modificaciones totales o parciales del dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, tampoco alteran las obligaciones de los trabajadores consignadas en el reglamento interno con el objeto de regular el comportamiento laboral de los dependientes durante su permanencia en la empresa y de los derechos, obligaciones y prohibiciones del contrato de trabajo"*, conforme lo señalara este Servicio en dictamen nro. 1607/35 de 28.04.2003 que se pronuncia sobre los efectos de la alteración del dominio, posesión o mera tenencia de la empresa en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

Con relación a la disolución de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad existentes en las empresas, el Decreto Supremo N° 54, artículo 1°, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 21.02.1969, que contiene el Reglamento de Funcionamiento de Comités Paritarios, establece en su artículo 25, lo siguiente:

"Los Comités Paritario de Higiene y Seguridad a que se refieren este reglamento permanecerán en funciones mientras dure la faena, sucursal o agencia o empresa respectiva.

En caso de dudas acerca de la terminación de la faena, sucursal o agencia o empresa decidirá el Inspector del Trabajo"

Se infiere de dicho precepto que el Comité Paritario se mantendrá en funcionamiento hasta que subsista la faena, sucursal, agencia o empresa en cuyo seno se hubiere constituido.

En el mismo sentido, el artículo 20 del mismo cuerpo reglamentario, al referirse a la duración en el cargo de sus integrantes, establece:

"Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad duraran dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

A su vez, el artículo 21 del mismo cuerpo reglamentario, al referirse a las causales de cesación en el cargo, prescribe:

"Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités Paritarios que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa y cuando no asistan a dos sesiones, sin causa justificada"

De esta forma, las únicas circunstancias en que los integrantes del Comité Paritario cesan en sus cargos se originan cuando no continúan prestando servicios en la empresa y también cuando no asisten a dos reuniones.

Sin perjuicio de lo expuesto, encontrándose vigente el período de mandato de sus integrantes, el artículo 17 del mismo cuerpo reglamentario, dispone:

"El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurren un representante patronal y un representante de los trabajadores.

Cuando a las sesiones del Comité no concurren todos los representantes patronales o de los trabajadores, se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación"

Se infiere del precepto que el Comité Paritario puede celebrar sus sesiones aun cuando no concurren la totalidad de sus integrantes, resultando suficiente que participe un representante de empleador y uno de los trabajadores, lo anterior con el objeto de darle continuidad a las actividades y programas desarrollados por sus integrantes, las que resultan de toda relevancia pues se orientan a la prevención y supervisión en materia de higiene y seguridad.

En el mismo sentido y conforme se expresara en los párrafos precedentes, el legislador en el artículo 4° del Código del Trabajo, ha vinculado los derechos y obligaciones de los trabajadores con la empresa, esto es, *"la organización de medios personales, materiales, inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos"* y no con la persona natural o jurídica a cargo de ella. De esta manera, las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, como sería el caso de la fusión, no pueden implicar la pérdida de los derechos emanados de los contratos individuales y colectivo de trabajo como tampoco la disolución de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, previamente constituidos, al amparo de una determinada estructura societaria. Conforme se señalara precedentemente, las únicas causales de término de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y de cesación en el cargo de sus integrantes son aquellas contempladas en el Decreto Supremo N° 54, ya individualizado.

En consecuencia, de conformidad con lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar lo siguiente:

1) La futura fusión de las empresas SGS Minerals S.A. RUT 96.671.880-3 y CIMM Tecnologías y Servicios S.A. RUT 96.801.810-8, no constituye una causal de disolución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, previamente constituido, el que deberá continuar desarrollando sus labores hasta que expire el mandato de sus integrantes, sin perjuicio de los ajustes que corresponda efectuar a la luz de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 54.

2) Empleador se encuentra facultado ante una modificación de la razón social, para actualizar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en los términos señalados en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



JFCC/BJCAS

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control