



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 10336 (2071) 2018

5093

Jurídico



ORD.: _____/

MAT.: La doctrina institucional referida a circunstancias en que múltiples razones sociales revestirían el carácter de empleador, debe ser informada bajo la revisión de situaciones fácticas concretas y conforme a las normas legales en vigor.

ANT.: Presentación de 10.09.2018, del abogado don Juan Ignacio Chamorro

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
A : JUAN IGNACIO CHAMORRO S.
ABOGADO
CERRO EL PLOMO N° 5420, OF 903
LAS CONDES, SANTIAGO

03 OCT 2018

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado un pronunciamiento referido a si la doctrina institucional manifestada en diversos dictámenes sobre circunstancias de empleadores múltiples o Multirut, debe entenderse como reiterada luego de la entrada en vigor de la Ley N° 20.760.

En particular, consulta sobre la situación de trabajadores que se afilien a un sindicato de una empresa distinta de aquella que es formalmente su empleadora.

Al respecto cabe considerar que este Servicio, a la fecha ha emitido diversos pronunciamientos jurídicos que analizan los efectos de la Ley N° 20.760 de 09.07.2014, entre ellos:

1.- Dictamen N° 3406/54, de 03.09.2014, en que se fija el sentido y alcance del artículo 3°, incisos 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8°, y artículos 507, ambos del Código del Trabajo, modificados por la Ley N° 20.760, que establece supuestos de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos.

En este Dictamen, se analiza en particular el concepto de "dirección laboral común", al precisar que éste:

"...debe interpretarse armónicamente como un concepto normativo nuevo que se compone, por una parte, de los elementos necesarios para determinar, en la práctica, la relación laboral existente entre un trabajador y un empleador, y por otra, de los elementos propios de la doctrina de la "unidad económica" desarrollada, como se indicó, por nuestros tribunales. Es decir, este nuevo concepto no se limita a la búsqueda del vínculo de subordinación y dependencia sino se abre a otros elementos que caracterizan la realidad organizacional y que revelan una unidad de propósitos entre las distintas entidades empresariales".

"Por ello, este poder de dirección laboral común entendido en forma amplia y como un concepto nuevo, debe verificarse en cada caso en

particular, sin que sea posible la concurrencia de elementos meramente formales para darlo o no por establecido”.

“Una vez establecido que la "dirección laboral común" constituye el elemento obligatorio e imprescindible para determinar que dos o más empresas constituyen un solo empleador, es preciso referirse a lo que el nuevo inciso 4 del artículo 3 denomina "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”.

“Esas otras condiciones, según la historia de la ley, tienen el carácter de elementos indiciarios o meramente indicativos y no taxativos, por ello se utilizan las palabras "tales como", ya que el juez podría tener a la vista éstos u otros para generar la convicción”.

Ahora bien, en cuanto a los efectos de la sentencia que declara la calidad de empleador único, el mismo pronunciamiento jurídico expresó:

“Según dispone el penúltimo inciso del artículo 507, la sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador”.

“En consecuencia, no es necesario que un trabajador haya sido parte del juicio en que se dictó la sentencia, toda vez que lo que el Juez declara es la calidad de único empleador, y dicha declaración es oponible a cualquier trabajador y organización sindical”.

“De no ser así, se daría el contrasentido, que respecto de algunos trabajadores sería un empleador y respecto de otros trabajadores, empleadores diferentes, situación jurídicamente insostenible”.

“Cuestión distinta es si los trabajadores y organizaciones sindicales optan, si así lo determinan, a negociar con el "único empleador" o con cada empresa por separado”.

En lo relativo a los efectos de la declaración de empleador único, en el ámbito de la negociación colectiva, cabe atender a lo dispuesto en el inciso 8º del artículo 3º del Código del Trabajo que señala:

“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 un solo empleador podrá 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”.

Sobre este punto, el Dictamen que se reseña informó:

“El conjunto de empresas que en virtud de una sentencia judicial ha sido declarado 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”.

2.- Dictamen N° 605/68 de 05.02.2015, instrumento en que se explicó que 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.

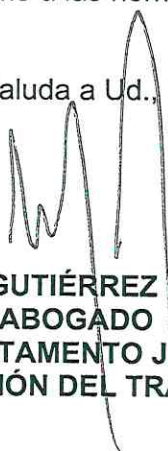
Ahora bien, como se puede apreciar los pronunciamientos jurídicos antes descritos, informan sobre las materias centrales de la Ley N° 20.760, cuerpo normativo que, al modificar el Código del Trabajo, ha exigido a este Servicio fijar el actual sentido y alcance normativo.

Cabe precisar, que la actual legislación referida a circunstancias de múltiples razones sociales que tendrían el carácter de empleadoras simultáneas, enfatiza la revisión de tales hechos por parte del órgano jurisdiccional mediante el procedimiento fijado para la declaración de empleador único.

Dicho lo anterior, las situaciones específicas por usted planteadas corresponde sean analizadas bajo la observación de circunstancias fácticas concretas, caso en el que podría eventualmente inferirse la exclusiva competencia de los tribunales de justicia para resolver al efecto.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y jurisprudencia administrativa reseñada, cúmpleme informar a Ud. que la doctrina institucional referida a circunstancias en que múltiples razones sociales revestirían el carácter de empleador debe ser informada bajo la revisión de situaciones fácticas concretas y conforme a las normas legales en vigor.

Saluda a Ud.,



ROSAMEL GUTIÉRREZ RIQUELME
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/PRC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control