



DEPARTAMENTO JURIDICO  
K 11120-2000 N°(682)2000-07-31

K 16096 - 2000  
N° (1001)

ORD.N° 4607 / 0324

**MAT.** : 1. - La división, filialización, fusión o la transformación de sociedades, es un acto unilateral del empleador que no afecta los derechos sindicales de los trabajadores, los que, además, mantienen su derecho a negociar colectivamente en los plazos señalados en el inciso 1° del artículo 322 del Código del Trabajo.

.2. - El trabajador para afiliarse a un sindicato de empresa, debe tener la calidad de dependiente de un determinado empleador, pero una vez ejercido el derecho, la relación del trabajador con la organización, se sujeta a las normas propias de los sindicatos, entre otras las causales de desafiliación a la misma, que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 232, del Código del Trabajo, deben estar establecidas en los estatutos de la organización respectiva.

3. - Las figuras mencionadas en el punto 1) no constituyen causal legal de renuncia a la organización sindical respectiva, de suerte tal que los trabajadores mantienen su calidad de afiliados mientras voluntariamente no renuncien a ella, sin perjuicio de lo que establezcan sus estatutos.

4. - El artículo 4°, inc. 2° del Código del Trabajo al distinguir entre empresa y empleador, ha vinculado los derechos y obligaciones de los trabajadores con la empresa y no con la persona natural o jurídica que la administra. Por estas razones las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, no alteran los derechos y obligaciones de los trabajadores, emanados de sus contratos individuales o colectivos.

5. - La organización sindical no es una prolongación de otra persona, ya sea natural o jurídica, sino que es un ente autónomo constituido e integrado por trabajadores vinculados por una realidad de hecho, que es la organización de medios para un fin determinado, creado por y para los trabajadores.

6. - La asamblea es soberana para decidir respecto de la modificación de sus estatutos, en el caso en análisis, la transformación de sindicato de empresa a sindicato interempresa.

**ANT.:** Presentación de Federación Nacional de Trabajadores de Cajas de Compensación, de 17.07.2000.

**FUENTES:** Cód.del Trabajo: arts.3°, inc.3°; 4°, inc.2°; 232; 216, letra b); 322, inc.2°.

**CONCORDANCIAS:** Ords. 2059/175, de 22.05.2000; 3006/229, de 17.07.2000; 5691/247, de 16.10.1996.

SANTIAGO,

**DE : DIRECTORA DEL TRABAJO**

31 OCT. 2000

**A : SEÑORES FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE  
CAJAS DE COMPENSACION.  
NATANIEL COX N° 125  
SANTIAGO**

Mediante presentación del Ant.) se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección respecto de la situación jurídica en que se encontrarían trabajadores cuyo empleador ha decidido formar una Corporación para

administrar los recintos en donde ellos se desempeñan - Centros de Recreación de la C.C.A.F. Los Héroes -, Corporación para la cual deberán pasar a prestar servicios; lo anterior en relación con su derecho a continuar afiliados a su actual organización sindical y en consecuencia a negociar colectivamente representados por ella.

Al respecto cumplo con informar lo siguiente:

El artículo 216, letra a) del Código del Trabajo dispone:

*"Las organizaciones sindicales, se constituirán y denominarán, en consideración a los trabajadores que afilien, del siguiente modo:*

*"a) Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa".*

Del precepto transcrito debe concluirse que los sindicatos de empresa están integrados en forma exclusiva por dependientes de la misma, lo que, en otros términos, significa que la base de un sindicato de esta naturaleza la constituye la empresa a la cual pertenecen los trabajadores a él afiliados.

Ahora bien, el artículo 3°, inciso 3°, del Código del Trabajo dispone:

*" Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos dotada de una individualidad legal determinada".*

Del concepto de empresa antes transcrito se desprende que ésta se encuentra constituida por elementos de facto y jurídico. Los primeros están dados por:

- a) Una organización de medios personales, materiales o inmateriales;
- b) Una dirección bajo la cual se ordenan tales medios, y
- c) La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico.

El componente jurídico está representado por la individualidad legal determinada.

Precisado lo anterior, es necesario tener presente que esta Dirección ha sostenido en forma reiterada y uniforme que los trabajadores no se encuentran ligados o vinculados al empleador sino que por el contrario, a la empresa en sí misma. 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 que se encuentra a cargo de ella. Por estas razones las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, no alteran los derechos y obligaciones de los trabajadores.

Por su parte, la organización sindical, no es una prolongación de otra persona ya sea natural o jurídica, es decir, de una empresa o empleador determinado, sino que es un ente autónomo constituido e integrado por trabajadores vinculados por una realidad de hecho, que es la organización de medios para un fin determinado, creado por y para los trabajadores, los que mientras continúe vigente su relación laboral mantienen, asimismo, su derecho a permanecer en su sindicato.

Cabe insistir, además, que la relación laboral se establece entre el trabajador y su empleador considerando como tal la "organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos". Lo fundamental, entonces, para mantener el vínculo laboral es el componente factual, el que permaneciendo en el tiempo, permite la continuidad de la relación laboral, independientemente de las modificaciones que pueda sufrir el componente jurídico. Este y no otro es el espíritu del legislador al establecer la norma que da cuenta el artículo 4° inciso 2°, del Código del Trabajo, antes mencionado, que expresamente reconoce la continuidad y vigencia no sólo 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".

Pues bien, de la consulta planteada es posible colegir que, en la especie, estamos en presencia de un sindicato de empresa que se vería afectado por la decisión de su empleador de constituir una Corporación a la cual, por aplicación del artículo 4°, inciso 2°, del Código del Trabajo, trasladaría algunos de sus socios. Atendidas las reglas que regulan la afiliación sindical, la división, filialización, fusión o transformación de las sociedades, no constituye causal legal de renuncia a la organización respectiva, de suerte tal que estos trabajadores mantienen su calidad de afiliados mientras voluntariamente no renuncien a ella, sin perjuicio de lo que establezcan los propios estatutos.

En efecto, el trabajador para afiliarse a un sindicato de empresa, debe tener la calidad de dependiente de un determinado empleador, pero una vez ejercido el derecho, la relación del trabajador con la organización, se sujeta a las normas propias de los sindicatos, entre otras las causales de desafiliación a la misma, que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 232, del Código del Trabajo, deben estar establecidas en los estatutos de la organización.

En el caso en estudio, atendido que algunos de los trabajadores pasarían a desempeñarse como trabajadores de la Corporación creada para administrar los recintos de recreación, y otros permanecerían en la empresa primitiva, estaríamos, de hecho, y de acuerdo con la definición que entrega el artículo 216, letra b), del Código del Trabajo, en presencia de un sindicato interempresa ya que agruparía a dependientes de dos empresas distintas. La asamblea sería, entonces, soberana para decidir la modificación de sus estatutos, en este caso, de sindicato de empresa a sindicato interempresa.

De lo anterior se concluye que una organización sindical puede cambiar libremente, por la vía de la reforma de sus estatutos, su naturaleza jurídica, ajustándose únicamente a los requisitos que el ordenamiento jurídico establece, con el fin de que los trabajadores afiliados a la misma, que pasen a desempeñarse con otro empleador, ya sea, por creación de una filial o subdivisión de la empresa originaria, puedan continuar adheridos a ella.

Ahora bien, aclarado lo anterior cabe abocarse a la consulta relacionada con la participación en un proceso de negociación colectiva. En este aspecto se debe tener presente que, si bien nuestra legislación contempla la negociación colectiva interempresa en el Código del Trabajo, Libro IV, Capítulo II, "De la presentación hecha por otras organizaciones sindicales", ésta es de carácter voluntario, es decir, debe existir acuerdo entre los distintos empleadores que participen y las organizaciones sindicales que actúen en representación de los trabajadores, entre ellos el sindicato interempresa, para llevar a efecto el proceso de negociación respectivo.

Sin duda, ésta continúa siendo una desventaja del sindicato interempresa frente al sindicato de empresa, atendido que la negociación colectiva en este último caso es de carácter vinculante, esto es, obliga al empleador a negociar colectivamente con sus trabajadores.

Ahora bien, atendido el inconveniente señalado en el párrafo anterior, en el evento que la asamblea decidiera mantener los estatutos de la organización sin modificaciones, respecto de la materia en estudio, los trabajadores traspasados a la nueva empresa no podrían negociar colectivamente con el resto de los socios de la organización atendido que sus demandas no serían oponibles a su antiguo empleador.

Sin perjuicio de lo anterior, considerando el texto de la consulta en la cual se expresa "*pero en la práctica son los mismos empleadores solo que con una razón social distinta*", se puede concluir que no existe certidumbre de quien continuaría siendo el empleador. En este caso se debe estar al criterio de la dependencia o subordinación como elemento determinante de la exacta situación jurídica. En efecto, en todos estos casos en los que formalmente aparece un sujeto que en definitiva no es quien ejerce su facultad de dirección, jurídicamente se le debe calificar como "empleador aparente", radicando las obligaciones que emanan del vínculo laboral en quien es efectivamente el empleador y respecto de quien se ejercerán los derechos sindicales.

En estas oportunidades, previa fiscalización y pronunciamiento por parte de la Inspección del Trabajo respectiva, el trabajador puede continuar afiliado al sindicato de empresa y negociar colectivamente representado por éste.

Cabe agregar que, siguiendo con el razonamiento que da cuenta el contenido del presente informe, para el caso en que los trabajadores definitivamente cambien de empleador, ya sea, por división, filialización, fusión o transformación de la empresa original, mantienen su derecho a negociar colectivamente dentro de los plazos en que, por aplicación del inciso 1º del artículo 322 del Código del Trabajo, les correspondería presentar el correspondiente proyecto de contrato colectivo. Lo anterior significa que el cambio de empleador por las causales señaladas, siendo éstas producto del arbitrio del mismo, no afecta el derecho de los trabajadores a continuar negociando colectivamente en la época en que les habría correspondido de no acontecer los cambios en la empresa primitiva.

La aseveración anterior se complementa con la reiterada jurisprudencia emanada de este Servicio y contenida, entre otros, en el dictamen N° 5691/247, de 16 de octubre de 1996, en la cual se ha sostenido que "en el caso que se produzca una desmembración de una empresa en términos tales que se transforme en varias que asumen las diversas áreas o actividades de la organización original, deberá estimarse que las actividades de estas nuevas entidades, para los efectos de efectuar la primera negociación colectiva, no se han iniciado al momento de su nacimiento a la vida jurídica, sino al instante en que efectivamente se inició el proceso productivo o la función que a aquellas nuevas empresas correspondía dentro de la matriz de que formaban parte."

A la luz de lo expuesto y en estricta concordancia con lo señalado en el artículo 4º, inc. 2º del Código del Trabajo, preciso es concluir que los mencionados trabajadores podrán presentar su proyecto de contrato colectivo a su nuevo empleador, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 322, inciso 1º del Código del Trabajo, esto es, no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de término de vigencia del contrato colectivo respectivo.

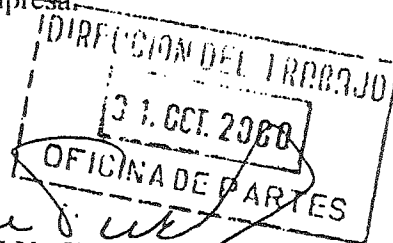
En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas cúmpleme informar lo siguiente:

1. - La división, filialización, fusión o la transformación de sociedades, siendo un acto unilateral del empleador no afecta los derechos sindicales de los trabajadores, los que, además, mantienen su derecho a negociar colectivamente en los plazos señalados en el inciso 1° del artículo 322 del Código del Trabajo.
2. - El trabajador para afiliarse a un sindicato de empresa, debe tener la calidad de dependiente de un determinado empleador, pero una vez ejercido el derecho, la relación del trabajador con la organización, se sujeta a las normas propias de los sindicatos, entre otras las causales de desafiliación a la misma, que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 232, del Código del Trabajo, deben estar establecidas en los estatutos de la organización.
3. - Las figuras mencionadas en el punto 1), no constituyen causal de renuncia a la organización respectiva, de suerte tal que los trabajadores mantienen su calidad de afiliados mientras voluntariamente no renuncien a ella. , sin perjuicio de lo que establezcan los propios estatutos de la organización.
4. - El artículo 4°, inc. 2° del Código del Trabajo al distinguir entre empresa y empleador, ha vinculado los derechos y obligaciones de los trabajadores con la empresa y no con la persona natural o jurídica que la administra. Por estas razones las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, no alteran los derechos y obligaciones de los trabajadores, emanados de sus contratos individuales o colectivos.
5. - La organización sindical no es una prolongación de otra persona, ya sea natural o jurídica, sino que es un ente autónomo constituido e integrado por trabajadores vinculados por una realidad de hecho, que es la organización de medios para un fin determinado, creado por y para los trabajadores.
6. - La asamblea es soberana para decidir respecto de la modificación de sus estatutos, en el caso en análisis, de sindicato de empresa a sindicato interempresa.

Les saluda atentamente,



*Maria Ester Ferres Nazarala*  
 MARIA ESTER FERRES NAZARALA  
 ABOGADO  
 DIRECTORA DEL TRABAJO



SOG/sog.

Distribución:

- Jurídico - Partes- Control - Boletín
- Departamentos Dirección del Trabajo
- Subdirector
- Unidad Asistencia Técnica
- XIII Regiones
- Sr. Jefe de Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo