



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 31290 (1132) 2020

Jurídico

ORD N°: 1531

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MATERIA:
Principio de continuidad laboral.

RESUMEN:

1. La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar la disposición legal contenida en los incisos 1° y 3° del artículo 9 de la Ley N°19.728 que establece un Seguro de Desempleo.

2. Las partes requirentes, empleador y trabajador, no señalan si a la fecha de solicitud del pronunciamiento el vínculo laboral pactado desde el 16.12.1996 se mantenía vigente, razón por la cual este Servicio no puede concluir que en los hechos ha operado la aplicación del principio de continuidad laboral hasta la actualidad, sino solamente por el periodo acreditado hasta el mes de enero de 2020.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de U. de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales de 03.08.2022.
- 2) Ord. N°178 de 16.03.2020 de la IPT Marga Marga.
- 3) Solicitud de pronunciamiento de fecha 05.03.2020.

SANTIAGO,

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)

05 SEP 2022

**A: SR. CARLOS TRINCADO CAROCA
LIMACHE N°1210, DEPTO. N°803, VIÑA DEL MAR**

**SR. JUAN ANDRÉS GONZÁLEZ COX
DESERT KING CHILE S.A. RUT N°77.510.880-4
CERRO EL PLOMO N°3632, CURAUMA**

Mediante solicitud de ANT. 2), se ha requerido un pronunciamiento que se refiera a la existencia de una relación de trabajo ininterrumpida en el tiempo entre el trabajador Sr. Carlos Trincado Caroca y la empresa Desert King Chile S.A. RUT N° 77.510.880-4. En la presentación realizada en conjunto por trabajador y empleador, se relata que se han ido firmando contratos de trabajo a través del tiempo entre las partes, incluso han suscrito finiquitos, pero que la antigüedad laboral se ha reconocido inalterada en el tiempo desde el 16.12.1996. Por lo tanto, solicita el anterior reconocimiento de continuidad laboral de parte de este Servicio a través de un pronunciamiento jurídico, para efectos de acreditar ante la AFC Chile que existe un vínculo laboral de larga data y once años de cotización en AFC para que no exista la devolución de dinero ni tampoco cancelación de aportes impagos.

Para justificar sus dichos adjunta un set de antecedentes.

Al respecto, cúmpleme informar que al tenor de la presentación se solicita un pronunciamiento que vincule los hechos planteados con los incisos 1° y 3° del artículo 9 de la Ley N°19.728 que al efecto señalan: *»Artículo 9°.- La cotización prevista en la letra a) del artículo 5° y la parte de la cotización de cargo del empleador prevista en la letra b) del mismo artículo, que represente el 1,6% y 2,8%, de la remuneración imponible del trabajador de contrato a plazo indefinido y de contrato a plazo fijo, o por obra, trabajo o servicio determinado, respectivamente, se abonarán en una cuenta personal de propiedad de cada afiliado, que se abrirá en la Sociedad Administradora, la que se denominará "Cuenta Individual por Cesantía"«.* Agrega la norma citada que: *"Estas cotizaciones deberán enterarse durante un período máximo de once años en cada relación laboral. No obstante, la cotización de cargo del empleador destinada al Fondo de Cesantía Solidario, deberá enterarse mientras se mantenga vigente la relación laboral".*

En este caso, la Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar la normativa anterior. Así lo ha reconocido la doctrina de este Servicio que en Dictamen N°3314/57 de 28.06.2016 concluyó que: *"En primer término, corresponde precisar que esta Dirección carece de competencia legal para pronunciarse sobre el sentido y alcance de lo dispuesto en la ley N°19.728 sobre Seguro de Desempleo, y resolver acerca de aportes y cotizaciones efectuadas por los empleadores y trabajadores al mismo seguro, materias que deben ser conocidas por la misma Administradora de Fondos de Cesantía S.A. AFC y, en definitiva, por la Superintendencia de Pensiones".*

No obstante, lo anterior, cabe precisar que el inciso 2° del artículo 4° Del Código del Trabajo dispone: *"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."*

En este sentido, la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo contenida en Ord.N°4034 de 31.08.2017 al hacer referencia a la norma legal antes citada que consagra el principio de continuidad en materia laboral, ha destacado que: *"De la norma legal transcrita se infiere, que el legislador ha vinculado la continuidad laboral y los derechos individuales y colectivos del trabajador con la empresa en sí y no con*

la persona natural o jurídica dueña, poseedora o mera tenedora de la misma. Por tal razón, las modificaciones totales o parciales acerca del dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán tales derechos ni la subsistencia de los contratos de trabajo, los que continúan vigentes con él o los nuevos empleadores”.

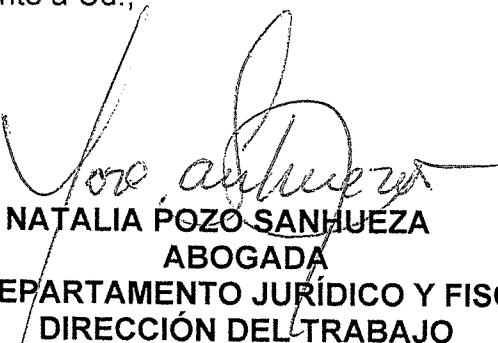
Luego, atendiendo a los hechos relatados, así como a los antecedentes adjuntos a la presentación, se observa que según precisa copia de finiquito de 07.12.2012 adjunto, el trabajador Sr. Carlos Trincado Caroca ingresó a prestar servicios con fecha 16.12.1996 a la empresa “Desert King Chile S.A.” RUT N°77.510.780-4. A su vez, se acompaña contrato de trabajo celebrado entre las mismas partes con fecha 01.12.2012, vínculo laboral que se ignora si se mantiene vigente a la fecha, toda vez que las partes involucradas en ninguna parte de su presentación otorgan luces acerca de la permanencia actual del vínculo laboral que une a las partes ya individualizadas. Sin perjuicio de adjuntar certificado de cotizaciones previsionales pagadas en cuenta individual por cesantía de fecha 05.03.2020, que da cuenta del pago de cotizaciones a lo menos hasta el mes de enero de 2020. Esta circunstancia solo permite a este Servicio inferir que entre el Sr. Carlos Trincado Caroca y la empresa “Desert King Chile S.A.” RUT N°77.510.780-4 existió una relación de trabajo desde que ingresó a prestar servicios con fecha 16.12.1996 hasta el mes de enero de 2020, pero no permite concluir que la relación laboral se mantenía plenamente vigente a la época de la presentación realizada en el mes de marzo de 2020.

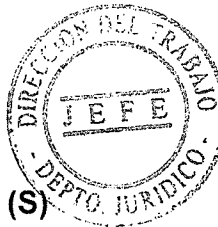
En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa aludida, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1. La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar la disposición legal contenida en los incisos 1° y 3° del artículo 9 de la Ley N°19.728 que establece un Seguro de Desempleo.

2. Las partes requirentes, empleador y trabajador, no señalan si a la fecha de solicitud del pronunciamiento el vínculo laboral pactado desde el 16.12.1996 se mantenía vigente, razón por la cual este Servicio no puede concluir que en los hechos ha operado la aplicación del principio de continuidad laboral hasta la actualidad, sino solamente por el periodo acreditado hasta el mes de enero de 2020.

Saluda atentamente a Ud.,


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



NPS/EP/AMF
Distribución:

- Jurídico
- Partes