



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 67005 (448) 2022

Jurídico

1635

ORD N°: _____/

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MATERIA:

Vínculo de subordinación y dependencia. Ley especial. Concepto de empleador.

RESUMEN:

1.- Toda modificación total o parcial del dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, obliga al nuevo empleador a respetar el contrato individual o colectivo de trabajo, especialmente los efectos que se derivan de dicho pacto, como son los derechos y obligaciones de los trabajadores, dentro de los cuales se protege y conserva la antigüedad laboral de cada uno de estos.

2.- Según lo disponen las normas especiales contenidas en los incisos 1° y 2° del artículo 3° de la Ley N°18.568, así como el artículo 2° del Decreto N°80 de 19.08.87 del Ministerio de Hacienda, el organismo colegiado superior de la Universidad de Concepción es quien administra a la Lotería de Concepción y, por tanto, es el empleador de los trabajadores de esta última.

ANTECEDENTE:

1) Instrucciones de Jefa de U. de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales de 09.08.2022.

2) Of. Ord. N°5379 de 01.04.2022 de la Superintendencia de Pensiones.

SANTIAGO,

22 SEP 2022

DE: DIRECTOR DEL TRABAJO

A: SR. OSVALDO MACÍAS MUÑOZ
SÚPERINTENDENTE DE PENSIONES
AVDA. LIBERTADOR BERNARDO. O'HIGGINS N°1449, PISO 1, LOCAL 8,
SANTIAGO

Mediante solicitud de ANT. 1), Ud. ha requerido un pronunciamiento que determine la procedencia de considerar como empleador de los trabajadores "Lotería de Concepción" a la misma empresa señalada, puesto que ha recibido un requerimiento de parte de aquella, para que a su vez se instruya a la Administradora de Fondos de Cesantía afiliar a todos sus trabajadores bajo el RUT de la mencionada empresa y no de la Universidad de Concepción, de la que forma parte integrante "Lotería de Concepción" conforme lo dispone la Ley N°18.568. Además, consulta acerca de los eventuales efectos laborales que este cambio de empleador puede provocar, especialmente en lo que se refiere a la antigüedad laboral.

Al respecto, cúpleme informar, que el inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo establece: *"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 base a la anterior disposición, la jurisprudencia de este Servicio contenida en el Dictamen N°2.661/161 de 31.05.93, ha destacado al principio de continuidad laboral, concluyendo que: *"La subsistencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores en caso de verificarse la modificación total o parcial del dominio o mera tenencia, se produce por el solo ministerio de la ley, no siendo necesario, en consecuencia, para tal efecto, que las partes suscriban un nuevo contrato de trabajo o que modifiquen los ya existentes"*. Agrega el Dictamen N°849/28 de 28.02.2005 que: *"El precepto del inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo obliga al nuevo dueño, poseedor o mero tenedor de una empresa a pagar las prestaciones y beneficios que el antiguo propietario hubiere quedado adeudando a los trabajadores. Se reconsidera, por consiguiente, toda doctrina contraria a la enunciada anteriormente. El precepto en comento fue concebido como una forma de protección de los derechos y obligaciones de los trabajadores que emanan de sus respectivos contratos individuales o colectivos, a fin de que no se vean alterados por acontecimientos que les son ajenos, tales como la circunstancia de venderse o arrendarse la respectiva empresa"*.

De este modo, un cambio en el empleador obliga al nuevo empleador a respetar el contrato individual o colectivo de trabajo, especialmente los efectos que se derivan de dicho pacto, como son los derechos y obligaciones de los trabajadores, dentro de lo cual se protege la antigüedad laboral de cada uno de estos, por cuanto, la modificación total o parcial del dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no constituye una causal de término de los respectivos contratos individuales o colectivos que se hayan suscrito. Por tanto, no se afecta la plena vigencia de los contratos celebrados con la entidad empleadora primitiva y, consecuentemente, resulta improcedente la suscripción de nuevos contratos individuales o instrumentos colectivos, el otorgamiento de finiquitos y el pago de indemnizaciones por término de contrato, tal como han destacado los dictámenes N°4.919/115 de 23.10.17, N°3.314/57 de 28.06.16 y N°3.281/184 de 30.06.99.

Ahora bien, en el caso de Lotería de Concepción existe una regulación especial contenida en la Ley N°18.568 y su reglamento promulgado mediante el Decreto N°80 de 19.08.87 del Ministerio de Hacienda. En tal sentido, los incisos 1° y 2° del artículo 3° de la Ley N°18.568 señalan: *“Artículo 3°. - La Lotería de Concepción será administrada por el organismo colegiado superior de la Universidad de Concepción, quien podrá delegar alguna de sus facultades en el gerente de la señalada Lotería en la forma que determine el reglamento.*

El gerente de la Lotería de Concepción será nombrado y removido por el organismo colegiado superior de la Universidad de Concepción”. Añade el artículo 3° del Decreto N°80: *“Artículo 3°.- Lotería de Concepción será dirigida por un Gerente, cuya designación se hará por el organismo colegiado superior de la Universidad de Concepción y que durará en sus funciones mientras cuente con la confianza de este organismo”.*

Asimismo, el artículo 5° del mencionado Decreto N°80, dispone que: *“Artículo 5°.- El personal de Lotería de Concepción se regirá por las disposiciones del Código del Trabajo, sus modificaciones y sus normas complementarias.*

El personal no tendrá otros derechos o beneficios que los establecidos por la legislación aplicable para los trabajadores del sector privado y los que acuerde para él la Universidad de Concepción. Ningún beneficio que la Universidad de Concepción otorgue a su personal regirá para el de Lotería de Concepción, a menos que se señale expresamente su aplicación”.

Por otra parte, una de las facultades que el organismo colegiado superior de la Universidad de Concepción puede delegar en el gerente de la Lotería de Concepción, de acuerdo con la letra l) del artículo 6° del Decreto N°80 ya citado, es precisamente: *“l) Ejercer la tuición y fiscalización de todo el personal de la Lotería de Concepción;”.* Por consiguiente, es la misma norma legal y reglamentaria la que permite que sea el gerente de la Lotería de Concepción quien ejerza las facultades propias de un empleador en representación del organismo colegiado superior de la Universidad de Concepción.

Sin embargo, por expresa disposición legal consignada en los incisos 1° y 2° del artículo 3° de la Ley N°18.568, ya citada, y confirmada por el artículo 2° del Decreto N°80 de 19.08.87 del Ministerio de Hacienda, la administración de la Lotería de Concepción es realizada por un organismo colegiado superior de la Universidad de Concepción, ente que puede delegar ciertas facultades en el gerente de la Lotería de Concepción, como ya se indicó, que es designado y dura en su cargo mientras cuente con la confianza del organismo colegiado superior, tal como indica el artículo 3° del Decreto N°80 aludido anteriormente.

Por lo tanto, aun cuando se solicite en la práctica un cambio de RUT de empleador en la afiliación de los trabajadores de la Administradora de Fondos de Pensiones, desde la Universidad de Concepción hacia la Lotería de Concepción, por expresa disposición legal, el empleador continuará siendo el organismo colegiado superior de la Universidad de Concepción, quien posee las facultades de administración de la Lotería de Concepción, y que puede delegar dichas facultades en el gerente de esta última entidad, incluyendo a la *“ (...) tuición y fiscalización de todo el personal de Lotería de Concepción”.*

De este modo, opera el criterio de especialidad *lex specialis derogat generali*, definido por la doctrina como: "(...) *aquel que opera cuando se produce un conflicto normativo entre una norma general y otra especial respecto de aquélla, que se resuelve mediante la aplicación preferente de la norma especial: lex specialis derogat generali*".¹

En virtud de lo anterior, la definición de empleador contenida en la norma general del literal a) del artículo 3° del Código del Trabajo, encuentra una excepción según lo disponen las normas especiales contenidas en los incisos 1° y 2° del artículo 3° de la Ley N°18.568, ya citada, y confirmada por el artículo 2° del Decreto N°80 de 19.08.87 del Ministerio de Hacienda, que establecen que el organismo colegiado superior de la Universidad de Concepción es quien administra a la Lotería de Concepción.

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

1.- Toda modificación total o parcial del dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, obliga al nuevo empleador a respetar el contrato individual o colectivo de trabajo, especialmente los efectos que se derivan de dicho pacto como son los derechos y obligaciones de los trabajadores, dentro de lo cual se protege y conserva la antigüedad laboral de cada uno de estos.

2.- Según lo disponen las normas especiales contenidas en los incisos 1° y 2° del artículo 3° de la Ley N°18.568, así como el artículo 2° del Decreto N°80 de 19.08.87 del Ministerio de Hacienda, el organismo colegiado superior de la Universidad de Concepción es quien administra a la Lotería de Concepción y, por tanto, es el empleador de los trabajadores de esta última.

Saluda atentamente a Ud.,



PABLO ZENTENO MUÑOZ
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

MS/LBP/AMF
Distribución:
- Jurídico
- Partes

¹ Henríquez Viñas, Miriam. "Los jueces y la resolución de antinomias desde la perspectiva de las fuentes del derecho constitucional chileno". Estudios Constitucionales, Año 11, N° 1, 2013, pp. 459-476.