

DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 6353(1140)2015

90 años

2940

Jurídico

ORD.:

MAT.:

Atiende presentación referida a aplicación del principio de continuidad para el caso que indica.

ANT.:

Presentación de 19.5.2015 de Alejandro Ruiz B., por Eurocorp Dos S.A.

SANTIAGO,

12 JUN 2015

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : ALEJANDRO RUIZ BORNSCHEUER
EUROCORP DOS S.A.
PRESIDENTE RIESCO 5335, OF. 404, LAS CONDES.**

Mediante presentación del Ant. se solicita a este Servicio un pronunciamiento acerca de si rige en la especie el principio de continuidad de la empresa consagrado en el artículo 4 inciso 2° del Código del Trabajo por haber operado la modificación parcial del dominio de la empresa empleadora Eurocorp S.A., al traspasar ésta activos y correspondientes unidades productivas a Eurocorp Dos S.A., empresa adquirente de los mismos a partir de junio 2015, pasando los trabajadores de la primera a depender de la segunda, reconociéndose formalmente todos los derechos, funciones y antigüedad derivados de la relación laboral original.

Se han tenido a la vista los documentos acompañados por la interesada, a saber: copia de escritura de constitución de sociedad anónima Eurocorp Dos de 14.4.2015; copia de reducción de acta de la primera sesión de directorio de Eurocorp Dos S.A. de 21.4.2015; copia de reducción de acta de la junta general extraordinaria de accionistas de Eurocorp S.A. de 21.4.2015; copia de los contratos individuales de trabajo del personal de Eurocorp S.A.; y formato de anexo con constancia del cambio de empleador.

Al respecto, informo a Ud. lo siguiente:

El artículo 4 del Código del Trabajo en su inciso 2°, 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.”

Conforme a la reiterada y permanente jurisprudencia de este Servicio, el precepto transcrito recoge el principio de continuidad de la relación laboral, en virtud del cual el Derecho Laboral aspira a que las relaciones jurídico-laborales sean indefinidas, estables y de larga duración y tutela su continuidad, protegiéndola de rupturas e interrupciones.

Acorde con dicho principio, la norma legal preinserta reconoce expresamente la continuidad y vigencia de los beneficios derivados de los contratos individuales y colectivos del trabajo ante modificaciones totales o parciales del dominio, posesión o mera tenencia de la empresa.

La propia doctrina institucional ha sostenido que la relación laboral se establece entre el trabajador y la empresa, por lo que, considerando que esta última es toda organización de medios personales, materiales e inmateriales ordenados bajo la dirección de un empleador, es posible concluir que lo fundamental 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.

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere, como reiteradamente lo ha sostenido esta Dirección, 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 la persona natural o jurídica dueña de ésta. Por tal razón las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alteran tales derechos ni la subsistencia de los contratos de trabajo, los que continúan vigentes con el nuevo empleador.

Es dable señalar que del precepto legal citado anteriormente se desprende que la subsistencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores en caso de modificación total o parcial del dominio o mera tenencia de la empresa se produce por el solo ministerio de la ley, razón por la cual tal situación no constituye causal de término de los contratos de trabajo, motivo por el que no se ve afectada la plena vigencia de los instrumentos celebrados en la entidad primitiva.

El criterio en comento se desprende de los pronunciamientos formalizados en Dictámenes N°s 1607/35 de 28.4.2003; 4607/324 de 31 de octubre de 2000; 4420/315 de 23.10.2000 y 2736/049 de 8.7.2011, entre otros.

Ahora bien, en el evento que la empresa Eurocorp S.A., por decisión interna resuelva traspasar algunos de sus activos a Eurocorp Dos S.A., dando lugar efectivamente a un cambio del titular de la entidad empleadora respecto de todo o parte de su personal dependiente, será aplicable el principio de continuidad de la relación laboral contemplado en el artículo 4 inciso 2° del Código del Trabajo, no pudiendo verse afectados los derechos y obligaciones que los trabajadores tengan en virtud de contratos individuales o colectivos de trabajo, los que en todo caso se mantienen vigentes con el nuevo empleador.

Cabe asimismo tener presente que, sin perjuicio de lo señalado en párrafos anteriores, el legislador laboral ha previsto la utilización indebida de las modificaciones que la empresa pueda hacer de su individualidad jurídica, confiriendo a la jurisdicción la competencia para conocer y sancionar las respectivas infracciones. Para este efecto, el Código del Trabajo en su artículo 507 inciso 3° numeral 3, contempla la facultad

del juez de determinar acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención. Si así lo determina, deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales.


La misma disposición agrega: *Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio referido en el párrafo anterior, cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente.*

En consecuencia, cumplo con informar que, conforme al artículo 4 inciso 2° del Código del Trabajo y a los antecedentes acompañados, en el evento de observarse las modificaciones que se exponen en la presentación que nos convoca, tendría plena aplicación el principio de continuidad de la relación laboral.

Saluda atte.


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




RGR/CLCH
Distribución:
- Dest
- Jurídico.
- Partes.
- Control.