



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 6242 (1421) 2017

Jurídico

1328

ORD.: _____

MAT.: Atiende presentación respecto a las causales de disolución de Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

ANT.: 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de 26.02.2018

2) Ord. N° 1552 de 21.11.2018, de Inspector Comunal del Trabajo de Providencia.

3) Ord. N° 3489 de 01.08.2017, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

4) Presentación de 05.07.2017, de José Hipólito Zañartu Rossetot, Secretario General de Universidad UCINF.

SANTIAGO,

13 MAR 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : JOSÉ HIPÓLITO ZAÑARTU ROSSELOT
SECRETARIO GENERAL
UNIVERSIDAD UCINF
RICARDO LYON N° 1177,
PROVIDENCIA
Hipolito.zanartu@ugm.cl

Mediante la presentación del antecedente 4), Ud. ha requerido a este Servicio un pronunciamiento sobre la procedencia de la disolución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Universidad UCINF y el correspondiente procedimiento, en virtud del proceso de cierre institucional programado, dentro del cual se produjo el cierre de la sucursal ubicada en Avenida Pedro de Valdivia N° 450, Providencia, y a su vez, consulta qué sucede con el fuero de los representantes de los trabajadores en caso de disolución.

Fundamenta su solicitud e indica que, en octubre de 2016 constituyó su Comité Paritario, de conformidad al Decreto Supremo N° 54, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1969, según consta en Certificado de Constitución de Comité Paritario de Higiene y Seguridad Permanente de fecha 21.10.2016,

oportunidad en la cual se designaron los representantes de la empresa y se eligieron los representantes de los trabajadores.

Sin embargo, durante el mismo mes, la Universidad Gabriela Mistral inició negociaciones con UCINF para lograr un acuerdo de incorporación, mediante el mecanismo de fusión por absorción, integrándose esta última a la primera, materializándose dicho proceso 10.01.2017, a través de la correspondiente toma de control de parte de los sostenedores de la Universidad Gabriel Mistral.

De esta manera, se dio inicio al proceso de cierre de la Universidad absorbida, lo cual implicó que solo 15 trabajadores de UCINF siguieran prestando servicios en la Universidad Gabriel Mistral, además del cierre de la sede ubicada en Avenida Pedro de Valdivia N° 450, Providencia, durante el mes de marzo de 2016, reubicándose dichos trabajadores en las dependencias ubicadas en Av. Ricardo Lyon N°1177.

Por tanto, en virtud de lo dispuesto por el artículo 25 del precitado Decreto Supremo, Ud. considera se cumplen los presupuestos legales para la disolución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Universidad UCINF.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

Con la finalidad de recabar información necesaria, se solicitó fiscalización a la Inspección Comunal del Trabajo Providencia, correspondiente al antecedente 2), de la cual se logró establecer lo siguiente:

1. En el domicilio Av. Pedro de Valdivia N°450, comuna de Providencia, no opera UCINF ni tampoco la Universidad Gabriela Mistral.

2. En virtud de visita inspectiva realizada en las dependencias de la Universidad fusionada, ubicadas en Avenida Ricardo Lyon #1177, comuna de Providencia, se constató que existen 15 trabajadores prestando servicios, quienes fueron contratados por la Universidad UCINF antes de la fusión.

3. Se tomó declaración a los Sres. Carolina Bravo Tapia, Matías San Martín Mora y Alejandro Ruiz Lienlaf, todos integrantes del Comité Paritario, quienes indicaron lo siguiente:

- El referido Comité funcionó hasta diciembre de 2016, mes en el cual se realizó la última reunión. En enero del año 2017, dicho Comité no sesionó, en virtud de la noticia del traslado desde la sede de UCINF a la Universidad Gabriela Mistral.

- En marzo de 2017, la sede ubicada en Avenida Pedro de Valdivia #450, Providencia se cerró, siendo trasladados los trabajadores a la Universidad Gabriela Mistral, ubicada en Avenida Ricardo Lyon #1177, Providencia.

- Posterior al referido traslado, la Universidad Gabriela Mistral constituyó un nuevo Comité Paritario en la sede ubicada en Avenida Ricardo Lyon#1177, en cuyas votaciones participaron trabajadores contratados por la UCINF, previo a la mencionada fusión.

Con todo, previo a otorgar respuesta a su consulta, es menester recordar que, según se precisó a través del Ordinario N° 11 de 04.01.2017, *"la fusión consiste en una reunión de dos o más sociedades y de sus respectivos patrimonios, de manera que los bienes que conforman el patrimonio de la o las sociedades absorbidas o fusionadas pasan a conformar el patrimonio de la sociedad resultante de la fusión."*

Al respecto, es necesario tener en consideración que, en el caso sometido a análisis, la fusión de las empresas, según Ud. indica, se realizó a través del mecanismo legal de la anexión o absorción (Universidad Gabriel Mistral absorbió a UCINF). Dicho mecanismo se define como aquel por *"el cual una o varias sociedades aportan la totalidad de su activo y pasivo a otra que aumenta su capital en cantidad suficiente como para pagar, con acciones propias, el antedicho aporte. En este caso, existe*

una sociedad absorbente que adquiere la universalidad del patrimonio de otra, y una absorbida que se extingue”¹

Sin embargo, en materia laboral, 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.”

Al respecto, este Servicio ha indicado que:

“El precepto legal transcrito, recoge una manifestación del principio de continuidad de la relación laboral, reconociendo la vigencia de los beneficios derivados de los contratos individuales y colectivos de trabajo en caso de modificaciones totales o parciales, relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa.

“Por su parte, el artículo 3° del Código del Trabajo, en lo pertinente, 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 la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

“La interpretación armónica de las disposiciones legales precedentemente transcritas permite precisar, como reiteradamente ha sido sostenido por la jurisprudencia de esta Dirección, entre otros, en Dictámenes N°s 5047/220 26.11.2003 y 1607/35 de 28.04.2003, 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 misma no alteran tales derechos ni la subsistencia de los contratos de trabajo, los que continúan vigentes con el nuevo empleador.

“La misma doctrina institucional ha señalado, además, que la ya mencionada 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...” (Dictamen N°3314/57 de 28.06.2016)

A su turno, el Ordinario N° 2529 de 20.05.2015, abordando un caso similar, aclaró:

“De esta suerte, en opinión de esta Dirección, la disolución de la sociedad “Integramédica centros médicos S.A.”, por la adquisición de sus acciones por parte de “Integramédica S.A.”, no obsta a la subsistencia del comité paritario constituido en conformidad a la estructura societaria previa a la adquisición, ni de las prerrogativas derivadas de éste, al menos, durante el periodo de vigencia de dicho comité.

“Sin perjuicio de lo anterior, vencido dicho período, la empresa deberá ajustar la constitución de comités paritarios, en cuanto fuere pertinente y cualquiera sea la estructura societaria con que la empresa actué en la vida jurídica, a las normas contenidas en el referido decreto reglamentario N°54, que en su artículo primero, dispone:

“En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en

¹ Torres Zagal, Oscar, “Derecho de Sociedades”, Lexis Nexis, Santiago, 2006, p. 494.

el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la ley 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

Si la empresa tuviera faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad."

Por tanto, en el presente caso, para efectos laborales, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 inciso segundo del Código del Trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores, tras el mencionado proceso de fusión por absorción, subsisten en la empresa continuadora.

Luego, en relación a la constitución de Comités Paritarios Permanentes, este Servicio ha precisado, a través de Dictamen Ordinario N° 7304/344 de 12.12.1994, que de los artículos 1, 2 y 26 del D.S. 54 es posible colegir que, *"es facultativo de las empresas constituir un Comité Paritario permanente, cuando en ellas existieren diversas faenas, sucursales o agencias y en cada una se constituyeren Comités Paritarios de Higiene y Seguridad."*

Agrega que, *"si bien es cierto que la constitución de los Comités Permanentes es de carácter optativo por expresa disposición legal, no lo es menos que una vez constituido, es la propia ley la que lo sujeta a la totalidad de la normativa que al efecto contempla el ya citado Decreto Reglamentario y, por tanto, a la causal de disolución prevista en el artículo 25 del mismo."*

A su vez, señala el precitado pronunciamiento que:

"De esta suerte, considerando que el Comité Permanente que nos ocupa, lo es de toda la empresa (...), su existencia se encuentra ligada a la subsistencia de la Empresa como tal (...)"

Por su parte, el citado artículo 25 del Decreto Supremo 54, de 1969, preceptúa que:

"Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad a que se refiere este reglamento permanecerán en funciones mientras dure la faena, sucursal o agencia o empresa respectiva.

En caso de dudas acerca de la terminación de la faena, sucursal o agencia o empresa decidirá el Inspector del Trabajo."

Al respecto, esta Dirección, a través del precitado Ordinario N° 11, indicó que:

"Se infiere de dicho precepto que el Comité Paritario se mantendrá en funcionamiento hasta que subsista la faena, sucursal, agencia o empresa en cuyo seno se hubiere constituido."

Por su parte, el precitado Dictamen Ordinario N° 7304/344 de 12.12.1994, ha precisado que *"tanto el Comité Paritario Permanente como el resto de los Comités Paritarios constituidos en la empresa, solo pueden disolverse por término de la faena, sucursal, agencia o empresa respectiva."*

De esta suerte, es posible concluir que, la disolución de la sociedad correspondiente a la Universidad UCINF, en virtud de su absorción por la Universidad Gabriela Mistral, no obsta a la subsistencia del Comité Paritario constituido previo a dicha fusión, ni de las prerrogativas derivadas de éste, al menos, durante el período de vigencia de dicho Comité.

Asimismo, al tratarse de un Comité Paritario Permanente, el cierre de la mencionada sede universitaria ubicada en Avenida Pedro de Valdivia # 450, Providencia, no implica el término del mismo, pues dicho Comité se encuentra ligado a la continuidad de la empresa en la cual se ha constituido, la cual, en

virtud de lo dispuesto en el artículo 4° inciso segundo del Código del Trabajo, continua a pesar del proceso de fusión en la empresa absorbente.

Reafirma la anterior conclusión, la doctrina contenida en el Dictamen Ordinario N° 1296/56 de 03.04.2001, la cual señaló:

“La incorporación de un nuevo socio a la empresa y el eventual cambio de razón social en la misma, no afecta los derechos que individual o colectivamente tienen los trabajadores que laboran en ella, subsistiendo la vigencia de los contratos individuales y colectivos, la antigüedad laboral del dependiente y el derecho a percibir el pago de las indemnizaciones por término de contrato cuando ello procediere.”

Luego, respecto del fuero que beneficia al representante de los trabajadores, es menester precisar que, el artículo 243 en sus incisos cuarto y quinto del Código del Trabajo dispone:

“En las empresas obligadas a constituir Comités paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato uno de los representantes titulares de los trabajadores. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a éste.

Si en una empresa existiese más de un Comité, gozará de este fuero un representante titular en el Comité Paritario Permanente de toda la empresa, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer Comité que se hubiese constituido. Además, gozará también de este fuero, un representante titular de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de doscientas cincuenta personas.”

Al respecto, el Dictamen Ordinario N° 2929/77 de 23.06.2003, precisó que:

“De lo anteriormente expresado y doctrina citada, es posible convenir que el representante titular de los trabajadores adquiere el derecho al fuero laboral pura y simplemente, una vez elegido para tal efecto por los representantes titulares de los trabajadores al Comité, sin que pueda sostenerse, que el goce de tal prerrogativa pudiera quedar condicionada legalmente a otro requisito distinto, como podría ser la comunicación de la designación del aforado al empleador.”

Asimismo, el precitado pronunciamiento agrega:

“Al respecto, corresponde señalar en primer término, que la propia disposición legal antes citada y comentada, el inciso 4° del artículo 243 del Código del Trabajo, consigna que el representante titular designado por los mismos representantes gozará del fuero “hasta el término de su mandato”, y “si por cualquier causa cesare en el cargo”, será reemplazado por otro de los representantes titulares, no precisando como motivo de cesación del fuero el hecho que el Comité no se hubiere reunido más que una vez en el lapso de un año, como ocurre en la especie.

Al respecto, a mayor abundamiento, el artículo 21 del D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, dispone:

“Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada”.

“De esta suerte, el reglamento ha precisado dos causales de expiración de la condición de representante ante los Comités Paritarios, haber dejado de prestar servicios para la empresa, y no asistir a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

“En la especie, el representante titular de los trabajadores en el Comité no ha renunciado a la empresa y pertenece a ella mientras no sea separado legalmente, y éste organismo, que se habría reunido sólo una vez después de constituido, tampoco permite concluir que el trabajador de que se trata no habría asistido a dos de sus sesiones consecutivas, si se supone que a lo menos a la primera sesión, la constitutiva, asistió este representante de los trabajadores, que goza de fuero, por lo que en el caso no sería posible la configuración de estas causales de término de funciones del representante del Comité Paritario.


“Por otra parte, tampoco aparece válido el argumento que si el Comité no se ha reunido más que una vez en el período de un año luego de constituido no existe, y por ello no habría fuero respecto del representante de los trabajadores, si jurídicamente el Comité existe legalmente una vez constituido debidamente y mientras no sea declarado formalmente disuelto, lo que no ha ocurrido en la especie, lo que lleva a concluir que tiene existencia conforme a derecho y por consiguiente sus integrantes la calidad de tales y quién goza del fuero, ha mantenido esta prerrogativa.

“De este modo, en el caso en consulta, no resulta procedente el despido de representante titular de los trabajadores al Comité Paritario, basado en que éste no existe si se habría reunido solo una vez en el lapso de un año luego de constituido, si previamente no se habría instado por la declaración de su disolución por las vías legales, lo que no habría sucedido.


De esta manera, es posible inferir que mientras se encuentre vigente el referido Comité Paritario Permanente, el representante de los trabajadores designado mantendrá su fuero hasta el término de su mandato.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia invocada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud., que respecto a la materia consultada debe estarse a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/NPS
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control