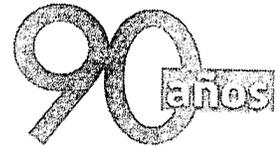


DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES  
E INFORMES EN DERECHO  
K. 3874 (688) 2015



*jurídico*

ORD.: 1760

MAT.: Atiende presentación que indica.

ANT.: 1) Pase N° 512 de 27.03.2015, de Jefe de Gabinete Director del Trabajo, recibido el 01.04.2015.  
2) Providencia N° 167 de 25.03.2015, de Jefa de Gabinete Subsecretario del Trabajo.  
3) Memorandum N° INPR2015-10395, de Paulina Maragaño García, Coordinadora Área Social, Dirección de Gestión y Correspondencia, Presidencia de la República.  
4) Correo electrónico de 19.11.2014, de Aquiles Araya.

SANTIAGO,

09 ABR 2015

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : AQUILES ARAYA  
aquileschristian31@gmail.com

Mediante Correo electrónico del antecedente 4), Ud. ha solicitado un pronunciamiento respecto de la entrada en vigencia de la ley N° 20.760, de 09.07.2014, que establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, publicada en el Diario Oficial de 09.07.2014, y las implicancias que ésta tiene sobre el contrato individual de trabajo.

En forma previa, cabe señalar que la referida ley 20.760, modifica el artículo 3° del Código del Trabajo, al incorporar un cambio en el concepto de empresa para la legislación laboral y de seguridad social. Así también, contempla el reemplazo de su inciso final, por los actuales incisos cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, que regulan los supuestos bajo los cuales dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

Por último, se reemplaza el artículo 507 del Código del Trabajo, regulándose la forma de accionar ante la judicatura laboral para solicitar la declaración de que dos o más empresas sean consideradas como un solo empleador.

Precisado lo anterior, cabe señalar, en primer lugar, que la referida ley en análisis no contempla un régimen especial para su entrada en vigencia, razón por la cual debe estarse a lo dispuesto en los artículos 6° y 7° del Código Civil, conforme a los cuales la ley obliga una vez promulgada en conformidad a la

Constitución Política de la República y publicada en el Diario Oficial, lo que, en la especie, ha ocurrido el 09.07.2014

De esta forma, la modificación al artículo 3° y 507, ambos del Código del Trabajo, rigen *in actum*, es decir, desde la fecha de su publicación, esto es, a partir del 09 de julio de 2014.

Ahora bien, en relación a las implicancias que la referida ley 20.760 tiene sobre los contratos individuales de trabajo, en el caso de aquellos trabajadores dependientes de una empresa, que en conjunto a otras, han sido consideradas un solo empleador, cabe señalar que, el artículo 3° del Código del Trabajo, en su inciso cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, dispone:

*“Dos más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesario complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.*

*“La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior.*

*“Las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.*

*“Las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se sustanciarán por el juez del trabajo, conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros órganos de la Administración del Estado. El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 de este Código”.*

*“Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; podrán, asimismo, negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas. Los sindicatos interempresa que agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes de empresas que hayan sido declaradas como un solo empleador podrán presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos. En todos estos casos, la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo se regirán por las normas establecidas en el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código.”*

De la lectura de los preceptos legales antes transcritos, en lo pertinente, posible es inferir que la declaración de empleador único para efectos laborales y previsionales, requiere del ejercicio, por parte de una organización sindical o de uno o más trabajadores, de una acción judicial, en virtud de la cual el tribunal competente podrá declarar que dos o más empresas revisten el carácter de un solo empleador.

En este sentido, tal declaración, entre sus efectos, contempla un régimen legal de responsabilidad solidaria entre aquellas empresas que sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, ya sea tratándose de obligaciones de dar, hacer y no hacer emanadas de la ley o bien derivadas de un contrato individual o de un instrumento colectivo de trabajo.

Asimismo, se colige que los trabajadores de un conjunto de empresas, que en virtud de una sentencia judicial han sido declaradas como un solo empleador, podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o bien mantener la organización constituida con anterioridad a la resolución judicial que declaró la existencia de empleador único.

Se infiere, además, que el conjunto de empresas que han sido declaradas empleador único se encuentran obligadas a negociar con los sindicatos interempresas, en la medida que los socios de estas organizaciones sean exclusivamente trabajadores de alguna o de la totalidad de las empresas respecto de las que ha recaído dicha declaración judicial.

Por otra parte, cabe hacer presente que el artículo 507 del Código del Trabajo, establece el contenido procesal, al detallar las acciones que pueden ejercer sindicatos y trabajadores requiriendo a la judicatura laboral que se identifique y declare al empleador real y efectivo, señalando, además, las menciones y conceptos que debe incluir la sentencia definitiva que se dicte en estos procesos.

En efecto, la referida disposición legal, dispone:

*“Artículo 507.- Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.*

*“Estas acciones podrán interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código; si el procedimiento judicial iniciado sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, los plazos y efectos del proceso de negociación deberán suspenderse mientras se resuelve, entendiéndose para todos los efectos legales prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, día en que se reanudará la negociación en la forma que determine el tribunal, de acuerdo con lo dispuesto en la ley.*

*“La sentencia definitiva que dé lugar total o parcialmente a las acciones entabladas deberá contener en su parte resolutive:*

*“1. El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme a lo señalado en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código.*

*“2. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren; bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado.*

*“3. La determinación 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. En estos casos, será aplicable a las multas señaladas lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.

“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.

“La sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

“Las acciones a que se refieren los incisos precedentes podrán ejercerse mientras perdure la situación descrita en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del presente artículo”.

Por consiguiente, los contratos individuales de trabajo de aquellos dependientes de una empresa, que en conjunto a otras, han sido consideradas un solo empleador, no se ven afectados por tal declaración, puesto que ésta tiene por finalidad imputar sobre dicho empleador derechos y obligaciones de carácter laboral y previsional, emanadas de la ley o bien derivadas de un contrato individual o de un instrumento colectivo de trabajo.

De suerte que, al ser declaradas judicialmente, dos o más empresas, como un solo empleador, los trabajadores dependientes de éstas podrán exigir el cumplimiento de las prerrogativas expuestas en el cuerpo del presente informe.

Finalmente, para una mejor comprensión de las modificaciones incorporadas al ordenamiento jurídico laboral, por la citada ley 20.760, acompaño dictamen N° 3406/054, de 03.09.2014, emanado de esta Dirección, que fija el sentido y alcance del artículo 3°, incisos 3°, 4°, 5°, 6°, 7° y 8°, y artículo 507, ambos del Código del Trabajo.

Es todo cuanto puedo informar.

Saluda a Ud.

*F. Castro*  
 JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO  
 ABOGADO  
 JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
 DIRECCIÓN DEL TRABAJO



*RGR/ACG*  
 RGR/ACG  
 Distribución:

- Jurídico - Partes - Control
- Subsecretaría del Trabajo
- Director del Trabajo