

**Dirección del Trabajo**  
Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes  
e Informes en Derecho  
K. 8760 (1760) 2015

Jurídico.

6632

ORD.: \_\_\_\_\_/

MAT.: Atiende presentación que indica.

ANT.: 1) Instrucciones de 24.11.2015, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
2) Pase N° 1203 de 20.07.2015, de Jefe de Gabinete del Director del Trabajo.  
3) Presentación de 15.07.2015, de Alejandro Celis Núñez.

**SANTIAGO,**

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

18 DIC 2015

**A : ALEJANDRO CELIZ NÚÑEZ**  
acelis@bmsabogados.cl

Mediante presentación del antecedente 3), Ud. ha solicitado un pronunciamiento por parte de esta Dirección en orden a determinar si resulta procedente que un grupo de empresas, dotadas de una individualidad jurídica y legal determinada, declaradas y consideradas como un solo empleador, puedan constituir un solo comité paritario.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. que el artículo 1º del Decreto Reglamentario N° 54, de 1969, que Aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, modificado por el Decreto Supremo N° 30, de 1988, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 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 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 que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad”.*

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere inequívocamente que la obligación de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad alcanza a todas las empresas, cualquiera sea su naturaleza jurídica o actividad a que se dediquen, sea industria, comercio, servicios, etc.

Asimismo, se colige que los Comités Paritarios deben constituirse en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, de manera tal que si una misma empresa tuviere faenas, sucursales o agencias, en el mismo o distintos lugares, en cada uno de ellos deberá organizarse un Comité Paritario distinto, quedando entregada al Inspector del Trabajo respectivo, la facultad de decidir, en caso de duda, si resulta procedente o no la constitución de los mismos.

Como puede observarse, el legislador ha dispuesto en forma categórica la exigencia de constituir los referidos comités en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, estableciéndose incluso que si la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o diferentes lugares, en cada una de ellas deberá constituirse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Igualmente, del tenor de la norma en análisis se desprende que el requisito relativo al número de trabajadores que se requiere para constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad debe cumplirse respecto de cada una de las sucursales, agencias o faenas de una empresa, sea que se encuentren en el mismo o en distinto lugar.

De esta forma, cumplido el requisito de un mínimo de 25 trabajadores en cada centro de trabajo indicado, se deberá contar con un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cuyas decisiones serán obligatorias para la empresa y sus trabajadores.

Ahora bien, en la especie, a fin de determinar si un grupo de empresas, dotadas de una individualidad jurídica y legal determinada, declaradas y consideradas como un solo empleador, puedan constituir un solo comité paritario, debemos recurrir al concepto de empresa, que para efecto de la legislación laboral y previsional, se encuentra regulado en el artículo tercero del Código del Trabajo.

En este sentido, en forma previa, cabe puntualizar que, mediante la promulgación y posterior publicación de la ley N° 20.760 de 09.07.2014, se incorpora al ordenamiento jurídico laboral, entre otras modificaciones, un cambio en la definición de empresa para efectos de la legislación laboral y de seguridad social, además de incorporarse cuatro nuevos incisos, que regulan los supuestos bajo los cuales dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales y la vía para solicitar dicha declaración.

Así, la citada disposición legal, en su inciso cuarto, prescribe:

*“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, dotados de una individualidad legal determinada.*

De la lectura del concepto de empresa antes transcrito se desprende que, para efectos de la legislación laboral y de seguridad social, ésta se encuentra constituida, por una parte, por elementos de facto y, por otra, por un componente jurídico, los primeros, dado por:

- a) Una organización de medios personales, materiales o inmateriales;
- b) Dirección de un empleador, bajo la cual se ordenan dichas personas y elementos;
- c) La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico.

A su vez, el componente jurídico está representado por la individualidad legal determinada.

Por otra parte, y a fin de establecer la calificación de empleador común, el inciso cuarto del antes referido artículo 3°, dispone:

*“Dos o 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 necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común”.*

A su vez, el inciso séptimo, del citado precepto legal, prescribe:

*“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”.*

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes transcritas se infiere que, para efectos laborales y previsionales, dos o más empresas serán consideradas un solo empleador cuando exista entre éstas una dirección laboral común, para lo cual deberá atenderse a quien ejerce la facultad de organización laboral de cada unidad, con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa obtiene su individualidad jurídica, es decir, el elemento imprescindible para determinar la existencia de un solo empleador será la dirección laboral común.

Se colige asimismo, 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.

De esta forma, en aquellos casos en que exista una pluralidad de empresas que sean consideradas por declaración judicial un solo empleador, desde el punto de vista laboral, serán consideradas una sola empresa, configurándose, a su vez, un nuevo centro de imputación normativa para efectos de establecer aquellos derechos que nacen a partir de un determinado número de trabajadores.

Al respecto, Gabriela Lanata tras analizar la situación de aquel empleador que busca eludir o aligerar responsabilidades laborales, promoviendo artificialmente la ficción de una empresa, en relación al concepto de empresa anterior a la modificación incorporada por la ley N° 20.760, sostiene que radicar la individualidad legal determinada a la organización de una empresa, pareciendo exigir que ésta es una sola, *“podría erróneamente inducir a pensar que cuando para emprender*

*una actividad económica se requiere más de una individualidad legal, cada una de ellas conformaría una empresa diferente, lo que podría llevar a la vulneración de los derechos laborales, al entregarle a una de ellas la titularidad de un empleador; en circunstancias que el proceso productivo es el resultado de la labor de todas esas individualidades. Como sostiene José Luis Ugarte, "Lo que el legislador exigiría es que alguien que tenga la calidad de sujeto de derecho... opere como el soporte de la empresa, y no necesariamente que se trate de una persona jurídica"...<sup>1</sup>.*

En este contexto, cabe hacer presente que esta Dirección ha sostenido en forma reiterada, uniforme e invariable que los trabajadores no se encuentran ligados o vinculados al empleador sino que por el contrario, a la empresa en sí misma. Esta afirmación tiene su fundamento en lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 4° del Código del Trabajo, que ha distinguido entre empresa y empleador, vinculando los derechos y obligaciones de los trabajadores con la empresa y no con la persona natural o jurídica que se encuentra a cargo de ella.

En efecto, el citado inciso 2° del artículo 4°, del Código del Trabajo, prescribe que *"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"*.

De este modo, en el caso en consulta, el requisito relativo al número de trabajadores que se requiere para constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en opinión de quien suscribe, debe observarse en atención al conjunto de trabajadores, ubicados en un mismo lugar de trabajo, que formen parte de cada una de las empresas consideradas como un solo empleador.

En efecto, tal como aparece en la norma prevista en el referido Decreto N° 54, el requisito relativo al quórum de constitución de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, debe cumplirse respecto de cada una de las sucursales, agencias o faenas de una empresa, ya sea, que se encuentren en el mismo o diferente lugar.

Conclusión, que se funda, entre otras consideraciones, en la historia de la ley N° 20.760<sup>2</sup>, pues se establecen como ideas matrices, entre otras, *"establecer dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral, un concepto de empresa más amplio y acorde con la realidad social, que permita determinar la relación laboral existente entre un trabajador y una determinada empresa, pudiendo ésta constar de una o más sociedades*.

*De esta forma, se permite determinar con mayor precisión la relación entre un trabajador y un determinado capital, sin importar si éste se subdivide en distintas sociedades. A su vez, traerá como efecto inmediato el cumplimiento en un mayor porcentaje de las normas laborales imperantes, evitando la vulneración de las mismas a través de este vacío legislativo"*.

Por otra parte, conforme a lo dispuesto en dictamen N° 3406/054 de 03.09.2014, 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, modificado por la ley N° 20.760 de 09.07.2014, aparece que la intención del legislador a través de la modificación normativa fue *"enfaticar la noción de dirección laboral común, que es de donde se ejerce el poder de dirección laboral y que constituye un elemento de carácter eminentemente material, que da cuenta de una dirección o gobierno conjunto sobre el trabajador que se desarrolla en dos o más empresas"*.

<sup>1</sup> LANATA FUENZALIDA, Gabriela (2010): *Contrato individual de trabajo*. Santiago. Legal Publishing Chile. p.206.


<sup>2</sup> Diponible en World Wide Web: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1063750>


Por consiguiente, a la luz de las consideraciones formuladas, en opinión de quien suscribe, resulta procedente que un grupo de empresas, dotadas de una individualidad jurídica y legal determinada, declaradas y consideradas judicialmente como un solo empleador, puedan constituir un solo comité paritario, en la medida que se cumplan los presupuestos señalados en párrafos precedentes.

Lo anterior es sin perjuicio de lo establecido en el punto N° 2 del nuevo inciso 3° del antes citado y transcrito artículo 507 del Código del Trabajo, en cuanto a que la sentencia que dé lugar total o parcialmente a la acción entablada deberá contener 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.

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

Saluda atentamente a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**JFP/ACG**

Distribución:

- Jurídico – Partes- Control
- Director del Trabajo