

6643

ORD.: _____

Juridico

MAT.: Resulta jurídicamente procedente aplicar el principio de continuidad laboral consagrado en el inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo, a la situación de los trabajadores de la empresa Unilever Chile Ltda., que fueron traspasados a Unilever Chile SCC Ltda., donde se han radicado parte de las labores productivas de la primera.

ANT.: 1) Instrucciones de 20.11.2015 y 24.10.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Presentación de 09.10.2015, de Fernando Eiffler, representante de Unilever Chile SCC Ltda.

SANTIAGO,

11 D DIC 2015

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : FERNANDO EIFFLER
UNILEVER CHILE SCC LTDA.
CARRASCAL N° 3551
QUINTA NORMAL/

Mediante presentación del antecedente 2), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico en orden a determinar si resultaría aplicable el principio de continuidad laboral, contenido en el inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo, a los trabajadores de la empresa Unilever Chile Ltda. traspasados por ésta a Unilever Chile SCC Ltda.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo, dispone:

"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".

Del precepto transcrito se desprende, como lo ha sostenido la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictamen N° 3542/97, de 12.08.2005, que *“...el legislador ha vinculado los derechos que individual o colectivamente corresponden a los trabajadores, como asimismo, la subsistencia de sus contratos individuales y colectivos, a la empresa en sí y no a la persona natural o jurídica propietaria, poseedora o tenedora de la misma, de forma tal que las modificaciones relativas a su dominio, posesión o mera tenencia, sean totales o parciales, no alteran la continuidad de la relación laboral ni los derechos que de ella derivan, los cuales se mantienen subsistentes con el nuevo empleador.*

En otros términos, la relación laboral se establece entre el trabajador y la empresa considerando como tal la “organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos”. Lo fundamental, entonces, 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. Este y no otro es el espíritu del legislador al establecer la norma que da cuenta el artículo 4° inciso 2°, del Código del Trabajo, antes mencionado, que expresamente reconoce la continuidad y vigencia no sólo de los beneficios derivados del contrato individual sino que además se refiere a los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores”.

Ahora bien, de acuerdo a la información proporcionada en su presentación, consta que como consecuencia del proceso de reestructuración habido en la empresa Unilever Chile Ltda., Rut. 92.091.000-9, ésta procedió a efectuar el traspaso de las actividades de elaboración/producción de productos alimenticios y de higiene personal y del hogar, de la importación y exportación de materias primas y/o productos terminados y logística, a la empresa Unilever Chile SCC Ltda., Rut 76.321.731-0, operación que involucró el traslado de más de mil trabajadores desde la primera de las nombradas a esta última.

Lo expuesto precedentemente permite sostener, en opinión de este Servicio, que en la situación que motiva la presente consulta existiría una modificación al dominio de la empresa Unilever Chile Ltda., al traspasar parte de sus labores, con el consiguiente traslado de trabajadores a la nueva empresa Unilever Chile SCC Ltda., razón por la cual, resulta plenamente aplicable, en la especie, el principio de continuidad laboral contenido en el inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo.

La conclusión anotada precedentemente guarda armonía con la reiterada y uniforme jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s. 4432/207 y 5047/220, de 28.11.2001 y 26.11.2003, respectivamente; como, asimismo, en el Ordinario N° 440, de 24.01.2013.

Cabe señalar, asimismo, que, tal como lo ha manifestado esta Dirección en los dictámenes N°s. 3505, de 13.06.84; 2372, de 26.10.82; y 2.661/161, de 31.05.93, la subsistencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores en caso de modificación total o parcial del dominio, posesión o mera tenencia de la empresa 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.


Lo expuesto no obsta a que se actualicen los contratos de trabajo, dejándose constancia en ellos del cambio de empleador y conteniéndose una mención relativa a la antigüedad de los dependientes, tal como ocurre en la especie.


Por último, es preciso mencionar que la conclusión arribada en el presente informe es sin perjuicio del derecho que le asiste a los trabajadores para

entablar ante los Tribunales de Justicia las acciones legales que estimen pertinentes, a fin de obtener la declaración de que dos o más empresas sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme a lo previsto en el inciso 4º del artículo 3 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente aplicar el principio de continuidad laboral consagrado en el inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo, a la situación de los trabajadores de la empresa Unilever Chile Ltda., que fueron traspasados a Unilever Chile SCC Ltda., donde se han radicado parte de las labores productivas de la primera.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




JFP/MBA

Distribución:

- Julio Frías de la Fuente, jfrías@careyallende.com
- Jurídico.
- Parte.
- Control.