

Los sujetos de la relación laboral

Juan Vergara Montoya

28 de Abril de 2011

Curso de Formación Sindical

Facultad de Derecho de la U. de Chile

juanvergaram@gmail.com

Introducción

- ¿Quiénes son las partes de un contrato de trabajo?
- ¿Qué les otorga dicha calidad?
- ¿Qué derechos y obligaciones van asociados?

Importancia de la relación laboral

- Artículo 7:
“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el **empleador** y el **trabajador** se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.”
- Art. 8: Presunción de derecho (aplicación del principio de primacía de la realidad)
 - Exclusiones

El trabajador

- Artículo 3
 - b) **trabajador**: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, y
 - c) **trabajador independiente**: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia .
- * Problema del “trabajo parasubordinado”

El empleador

- Artículo 3
 - a) **empleador**: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo,
 - Verbo rector: “utilizar”
 - Análisis de casos:
 - Empaquetadores de supermercados
 - Guardias de seguridad de supermercados
 - Teletrabajadores
 - Excepción: trabajadores suministrados
 - No confundir con los socios de una persona jurídica
 - No siempre se “conoce”:
 - Puede actuar representado (Art. 4 inciso primero)
 - Puede estar “oculto”
 - ¿Puede una persona tener más de un empleador por un mismo trabajo?

Proyectos de ley empaquetadores

Boletín 7532-13 de 16 de Marzo de 2011

Artículo Único: Modifíquese el D.F.L. N°1 de 2002, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, del siguiente modo:

- Incorpórese en el Título II del libro Primero del Código del Trabajo el siguiente Capítulo VI Bis nuevo

Capítulo VI bis

Del Contrato de trabajador empaquetador de supermercado

Artículo 152 a) La función de empaquetador o embalador de supermercados o establecimientos comerciales constituye una relación de carácter laboral en los términos del artículo 3° letra b de este código.

Se entenderá por empaquetador a todo trabajador cuya función sea prestar el servicio de empaque de los productos que el establecimiento comercial vende a sus clientes.

(más artículos...)

Proyectos de ley empaquetadores

Boletín 7588-13 de 13 de Abril de 2011

ARTÍCULO ÚNICO.- Agréguese el siguiente Capítulo VIII, nuevo, al Título II del Libro I del Código del Trabajo:

Capítulo VIII: Del Contrato de los trabajadores del comercio que se desempeñan como empaquetadores.

Artículo 152 quater.- Se considerará como dependiente de comercio a quien se desempeñe como empaquetador de un establecimiento comercial. Es empaquetador aquel cuyo servicio consiste, exclusiva o principalmente, en envolver o embolsar los productos adquiridos por los clientes y, eventualmente, en trasladarlos hasta el vehículo o domicilio cercano de aquellos.

Se presumirá que existe una relación de subordinación y dependencia entre quien presta servicios como empaquetador y el establecimiento comercial en el cual desarrolla su tarea.

(más artículos...)

La empresa

- Artículo 3

“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 una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.”

- Organización de medios
- Dirección común
- Orientados hacia un fin
- **Individualidad legal determinada**



El empleador


- **No es lo mismo que:**

- Un “RUT”
- Una sociedad
- El empleador

La empresa

- ¿Puede haber una empresa sin trabajadores?
- ¿Cuáles de éstos son/pueden ser una empresa para efectos laborales?
 - ¿Un supermercado?
 - ¿Una Universidad?
 - ¿Una notaría? Ley 19.759 y Ley 20.510 de 18-04-2011
 - ¿Una ONG?
 - ¿Un club de fútbol?
 - ¿Un club de adultos mayores?
 - ¿Un Sindicato?
 - ¿Un contratista?
 - ¿Un taller que dos hermanos tienen en su casa, sin iniciar actividades ante el S.I.I.?
 - ¿Una familia?

Continuidad de la empresa

- ¿Qué pasa si la empresa cambia de dueño?
- Artículo 4 inciso segundo:
“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.”
- ¡Cambia el empleador!
 - Casos difíciles: sucesiones por causa de muerte; notarías
- Contrato de trabajo NO termina  No corresponde “finiquito”
- No se pierden beneficios

Algunas estructuraciones empresariales

- Grupo de empresas / Holding
- Multirut

Fundamentos de cada estructura

“Descubriendo” a la empresa y al verdadero empleador

- Análisis de casos (ver organigramas)
 - Memoria Walmart Chile S.A. Año 2009 (pág. 30 y 31)
 - Memoria Ripley Corp. S.A. Año 2010 (pág. 176)
- ¿Cómo llegar hasta el verdadero empleador?
 - Elementos a probar
 - Rol de la DT
 - Rol de los Tribunales del Trabajo

Proyecto de ley que modifica concepto de empresa

- **BOLETÍN N° 4.456-13 de 05-09-2006.**
Informe Comisión Trabajo del Senado de 07-09-2010.

PROYECTO DE LEY:

“Artículo 1°.- Modifícase el artículo 3° del Código del Trabajo en la siguiente forma:

a) Intercálase, a continuación del inciso tercero, el siguiente inciso cuarto nuevo:

“Se entienden comprendidos dentro del concepto de empresa a los **grupos de empresas** relacionadas que integran una misma unidad económica, ordenada bajo una dirección común.”.

b) Intercálase, antes del inciso final, el siguiente inciso nuevo:

“La Dirección del Trabajo, a petición de parte, podrá establecer, mediante resolución fundada, que un grupo de empresas relacionadas integra una misma unidad económica ordenada bajo una dirección común. De esta resolución podrá reclamarse al Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda, dentro de los quince días siguientes a la notificación.”

(más artículos)

Simulación y subterfugio

- **Art. 507**

- a) Simulación: **empleador que simule la contratación de trabajadores a través de terceros**

- Multa de 5 a 100 UTM

- Empleador quedará sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren respecto de los trabajadores objetos de la simulación.

- b) Subterfugio: empleador **oculta, disfraza o altera su individualización o patrimonio** y tiene como **resultado eludir el cumplimiento** de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención-

Comprende: “cualquier alteración 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.”

- Multa: 10 a 150 UTM, aumentada en $\frac{1}{2}$ UTM por cada trabajador afectado