



DIRECCION  
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K.6515(530)/99

ORD. Nº 0322 / 0021

**MAT.:** Fija el sentido y alcance del artículo 243 del Código del Trabajo, en relación a lo que debe entenderse por "término de la empresa" para los efectos previstos en dicho precepto.

**ANT.:** 1) Memo Nº 166, de 03.11.99, de Departamento Relaciones Laborales  
2) Memo Nº 88, de 17.06.99, de Departamento Jurídico.  
3) Presentación de 27.05.99, de don Daniel Bernales E.

**FUENTES:**  
Código del Trabajo, arts. 3º y 243.

SANTIAGO,

24 ENE. 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑOR DANIEL BERNALES ERRAZURIZ  
HUERFANOS Nº 1117, OFICINA 722  
S A N T I A G O

Mediante presentación citada en el antecedente 3) se ha requerido un pronunciamiento de esta Dirección, respecto de los requisitos que deben cumplirse para considerar que se ha producido el término de una empresa y por tanto ha operado el cese del fuero de los dirigentes sindicales de un sindicato de empresa, al tenor de lo dispuesto en el artículo 243 del Código del Trabajo y si la sola paralización de las actividades productivas de una empresa, sin que exista término de giro de la misma, constituye una causal de cesación de dicho fuero.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El inciso primero del artículo 243 del Código del Trabajo, dispone:

*"Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa. Del mismo modo, el fuero no subsistirá en el caso de disolución del sindicato, cuando éste tenga lugar por aplicación de las letras c) y e) del artículo 295, o de las causales previstas en los estatutos y siempre que, en este último caso, dichas causales importaren culpa o dolo de los directores sindicales"*

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere, en primer término, que el fuero de los dirigentes sindicales se extiende, por regla general, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de expirado su mandato.

Se desprende, asimismo, de la norma citada, que el fuero aludido termina en los casos en que el dirigente sindical cesa en el cargo por las causales que la misma señala, entre ellas, por el término de la empresa.

Previsto lo anterior, para responder la consulta formulada por el recurrente, se hace necesario determinar cuándo se produce el "término de la empresa", para los efectos de la norma legal que nos ocupa.

Para ello se requiere dilucidar previamente qué se entiende jurídicamente por empresa, debiendo recurrirse para tal efecto a la disposición legal prevista por el Código del Trabajo en el inciso final de su artículo 39, que 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 una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada".*

Del concepto de empresa antes transcrito se desprende que ésta se encuentra constituida por los siguientes elementos:

Una organización de medios personales, materiales o inmateriales;

Una dirección bajo la cual se ordenan tales medios;

La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico, y

Una individualidad legal determinada.

Como es dable apreciar, el concepto de empresa en el ámbito laboral exige la concurrencia de los elementos precedentemente enunciados, no pudiendo, entonces calificarse como tal a una entidad que no reúna la totalidad de los señalados requisitos.

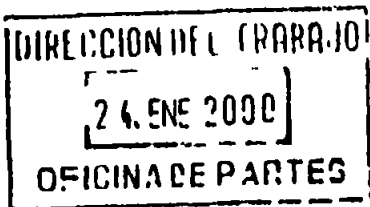
De este modo, aplicando lo expuesto en párrafos precedentes a la situación en consulta, forzoso resulta sostener que, para los efectos previstos en el artículo 243 antes citado, deberá entenderse que el término de la empresa se produce cuando desaparecen algunos o la totalidad de los elementos que la conforman, en términos tales que ésta ya no subsista como una organización dotada de elementos personales, materiales o inmateriales,

orientada hacia la obtención de un determinado fin, lo que ocurrirá, a modo de ejemplo, cuando por circunstancias de carácter permanente no se realicen faenas de ningún tipo relacionadas con el giro o actividad de aquella, unido a la ausencia total de trabajadores, por el cierre de la misma, etc., antecedentes que, en todo caso, corresponderá analizar y ponderar en cada situación en particular.

Atendido lo anterior y teniendo presente, además, la distinta fisonomía jurídica que puede revestir la empresa, de conformidad con nuestra normativa laboral, así como las diversas actividades que ésta puede desarrollar de acuerdo a la finalidad para la cual fue creada, no resulta posible que esta Dirección resuelva en forma genérica o de pautas generales sobre la materia, sin perjuicio de pronunciarse sobre casos puntuales, una vez que, a través de un proceso previo de fiscalización, se disponga de la información que permita establecer fehacientemente si subsisten o no los elementos configurativos del concepto de empresa precedentemente analizados.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que para los efectos previstos en el artículo 243 del Código del Trabajo, debe entenderse por "término de la empresa" la inexistencia de algunos o de la totalidad de los elementos constitutivos de la misma, analizados en cada caso en particular.

Saluda a Ud.,



*Maria Ester Feres Nazarala*  
MARIA ESTER FERES NAZARALA  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

*W*  
MPK/csc  
**Distribución:**  
Jurídico, Partes, Control,  
Boletín, Deptos. D.T., Subdirector  
U. Asistencia Técnica, XIII<sup>a</sup> Regiones,  
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social  
Sr. Subsecretario del Trabajo