

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.1459(183)2024

jurídico

ORDINARIO N°: 161

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Empresa; Alteración de Dominio; Posesión o Mera
Tenencia; Efectos; Principio de Continuidad
Laboral.

RESUMEN:
Atiende presentación que indica.

- ANTECEDENTES:**
- 1) Instrucciones de 24.01.2024 de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
 - 2) Presentación digital, de 03.01.2024, de [REDACTED]

SANTIAGO,

07 MAR 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A:

[REDACTED]

Mediante presentación del ANT. 2) Ud. solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la obligatoriedad que le asistiría a su empleadora Subus Chile S.A., si en el caso de una nueva licitación 2023-2024, entre el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, Subus Chile S.A. u otras empresas concesionarias, se encuentren en la obligación de dividir la empresa en dos o más filiales o se generen cambios de poseedor o nuevo dueño de la empresa o filial.

Al respecto, cabe señalar que, en conformidad a abundante doctrina institucional contenida en los Ordinarios Nos 580, de 19.04.2023; 1755, de 09.05.2015; 3268, de 17.07.2017 y 1402, de 08.04.2020, entre otros, esta Dirección debe abstenerse de emitir pronunciamientos a priori o de manera genérica toda vez que las consultas que se le formulen deben señalar en forma precisa los hechos concretos que motivan la solicitud.

De la sola lectura de su solicitud es posible advertir que las consultas que realiza corresponden a situaciones hipotéticas, toda vez que no aporta antecedente alguno que permita aplicar a un caso concreto la materia consultada, lo que implica dar por establecidos hechos hipotéticos, respecto de los cuales se desconoce la situación particular y sus efectos.

Sin perjuicio de aquello, este Servicio respecto a la materia consultada, en copiosa jurisprudencia recoge el Principio de Continuidad de la relación laboral, en virtud del cual el Derecho Laboral aspira a que las relaciones jurídico-laborales sean indefinidas, estables y de larga duración y tutela su continuidad, protegiéndola de rupturas e interrupciones (Ord. 2940 de 12.06.2015). De modo que, los derechos individuales y colectivos del trabajador se mantienen vigentes aun cuando existan modificaciones que alteren el dominio, la posesión o la mera tenencia de una empresa. (Aplica dictámenes N°s 1607/35 de 28.4.2003; 4607/324 de 31.10.2000; 4420/315 de 23.10.2000 y 4919/115 de 23.10.2017, entre otros).

En efecto, el artículo 4° del Código del Trabajo, en su inciso 2°, establece:

"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 la disposición legal precedentemente transcrita se infiere, que el legislador ha vinculado la continuidad de la relación laboral y los derechos individuales y colectivos del trabajador con la empresa y no con la persona natural o jurídica dueña de ésta. Por tal razón las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alteran tales derechos ni la subsistencia de los contratos individuales o colectivos, los que continúan vigentes con el nuevo empleador.

La doctrina institucional ha señalado además que la subsistencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores en caso de modificación total o parcial del dominio o mera tenencia de la empresa, se produce por el solo ministerio de la ley, razón por la cual tal situación no constituye causal de término de los contratos de trabajo de los respectivos dependientes, no viéndose así afectada, la plena vigencia de los instrumentos celebrados en la entidad primitiva, los cuales se mantienen en su totalidad.

La señalada doctrina también ha sostenido que la relación laboral se establece entre el trabajador y la empresa, por lo que, considerando que la ley entiende por esta última toda organización de medios personales, materiales e

inmateriales ordenados bajo la dirección de un empleador, dable resulta concluir que lo fundamental 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.

En concordancia con lo anterior, esta Dirección ha manifestado mediante Dictamen 1296/0056 de 03.04.2001, que *"la incorporación de un nuevo socio a la empresa y el eventual cambio de razón social en la misma, no afecta los derechos que individual o colectivamente tienen los trabajadores que laboran en ella, subsistiendo la vigencia de los contratos individuales y colectivos, la antigüedad laboral del dependiente y el derecho a percibir el pago de las indemnizaciones por término de contrato cuando ello procediere"*.

La misma doctrina institucional ha señalado, además, que la ya mencionada subsistencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores en caso de modificación total o parcial del dominio o mera tenencia de la empresa se produce por el solo ministerio de la ley, razón por la cual tal situación no constituye causal de término de los contratos de trabajo de los respectivos dependientes, no viéndose así afectada, la plena vigencia de los instrumentos celebrados con la entidad primitiva, los cuales se mantienen en su totalidad. (Dictamen N°3314/57 de 28.06.2016).

En este último sentido, el Dictamen N°3281/184 de 30.06.1999, indica que:

"De lo expresado se colige que la situación que motiva la presente consulta, no constituye causal de término de los respectivos contratos de trabajo e instrumentos colectivos, motivo por el cual no afecta la plena vigencia de los celebrados con la entidad primitiva y, consecuentemente, resulta improcedente la suscripción de nuevos contratos individuales o instrumentos colectivos, el otorgamiento de finiquitos y el pago de indemnizaciones por término de contrato."

Asimismo, a través de Dictamen N°849/28 de 28.02.2005, se expresa respecto a la norma contenida en el inciso 2° del artículo 4, que, *"... el precepto en comento fue concebido como una forma de protección de los derechos y obligaciones de los trabajadores que emanan de sus respectivos contratos individuales o colectivos, a fin de que no se vean alterados por acontecimientos que les son ajenos, tales como la circunstancia de venderse o arrendarse la respectiva empresa."*

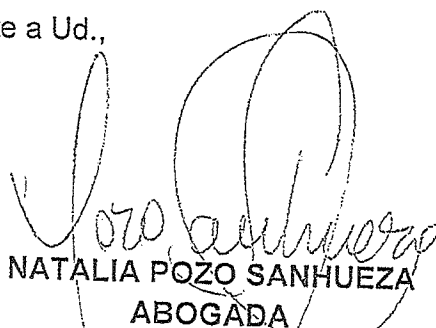
Por tal razón, si opera algún cambio en la empresa, no se requiere que las partes deban suscribir un nuevo contrato de trabajo o modificar los ya existentes, lo que no obsta a que las partes acuerden actualizar los contratos individuales, dejándose constancia en ellos del cambio de empleador y se consigne la antigüedad de los dependientes, sin que sea necesario agregar o modificar ninguna otra estipulación.

Finalmente, y sin perjuicio de la conclusión precedentemente expuesta, se hace presente a Ud. que esta Dirección tiene implementada una instancia de resolución de conflictos que afectan tanto a trabajadores individualmente considerados como a aquellos organizados en un sindicato o grupo y sus

respectivos empleadores, denominada Mediación Laboral, tendiente a abordar y propiciar la generación pacífica de acuerdos entre las partes, con la ayuda de un tercero imparcial que actúa como moderador, para facilitar la comunicación. Para tal efecto, pueden solicitar mayor información en la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente, Avenida Providencia N° 729, Comuna de Providencia.


Es todo cuanto puedo informar.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




GMS/MECB
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- DRT Metropolitana Oriente