



DEPARTAMENTO JURIDICO  
K:10344-2000 N°(859)2000-09-21 ✓



ORD.N° 4420, 0315,

**MAT. :** 1 - La división, filialización, fusión o transformación de la empresa primitiva, siendo actos que se originan al arbitrio del empleador, no afectan el derecho de los trabajadores a ejercer todas y cada una de las instancias reconocidas en el Libro IV del Código del Trabajo, "De la Negociación Colectiva"

2 -La norma contenida en el inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo, es aplicable a la situación producida en la Empresa IANSA, por lo cual el derecho de los trabajadores a ejercer la facultad establecida en el artículo 369, del Código del Trabajo, subsiste en la empresa filial en la cual laboran, por el solo ministerio de la ley

**ANT.:** 1. - Presentación de COTIACH, de 04 07 2000

2.- Memo N° 344 de Departamento de Relaciones Laborales, de 07 09 2000

**FUENTES LEGALES:** Código del Trabajo artículos 4°, inciso 2°, 369

**CONCORDANCIAS:** Ords N°s 7877/391, de 26 12 1997, 3710/143, de 07 07 1992

---

**SANTIAGO,**

23 OCT 2000

**DE : DIRECTORA DEL TRABAJO**

**A : SEÑORES DIRIGENTES COTIACH  
OLIVARES N° 1486  
SANTIAGO**

Mediante presentación citada en el Ant 1) la Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores de la Industria Alimenticia, el Turismo, la Gastro-Hotelaría, Derivados y Similares – COTIACH -, ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto del derecho que asistiría a los trabajadores de las Empresas Filiales IANSA, para acogerse a lo dispuesto en el artículo 369, del Código del Trabajo, durante el proceso de negociación colectiva

La consulta planteada por la COTIACH, tiene por objeto dilucidar la situación en que actualmente se encuentran los trabajadores que en el año 1998 participaron, representados por su sindicato, en el proceso de negociación colectiva que se llevó a efecto en la Empresa IANSA, considerando que durante su desarrollo la citada empresa se dividió dando origen a la formación de cuatro empresas,

IANSAGRO S A , IANSA S A , BIOMASTER S A , y IANSAFRUT S A , algunas de las cuales sirvieron de base para la formación de nuevas organizaciones sindicales

Ahora bien, la recurrente señala que, a pesar de la división de la Empresa, finalmente se celebró solo un contrato colectivo, para el periodo 1º de diciembre de 1998 a 30 de noviembre de 2000, en el que comparecieron dos representantes por parte de la empleadora y tres dirigentes sindicales, en representación de los trabajadores. En este instrumento colectivo fueron incluidos indistintamente todos los dependientes de las empresas citadas en el párrafo anterior

De acuerdo con lo señalado precedentemente cumpro con informar lo siguiente

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

*“Las modificaciones totales o parciales 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, como reiteradamente lo ha sostenido esta Dirección, 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 de trabajo, los que continúan vigentes con el nuevo empleador

Ahora bien, de la presentación efectuada por los recurrentes es posible concluir que en la especie ha habido una modificación parcial al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa IANSA, a saber, la división de la misma, a través de la creación de las filiales IANSAGRO S A , IANSA S A , BIOMASTER S A y IANSAFRUT S A , razón por la cual resulta aplicable el inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo

Es dable señalar que del precepto legal citado anteriormente se desprende 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, motivo por el que no se ve afectada la plena vigencia de los instrumentos celebrados en la entidad primitiva

Cabe insistir, además, que la relación laboral se establece entre el trabajador y su empleador 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 4º inciso 2º, 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”

Por su parte, el artículo 369, del Código del Trabajo establece

*“ Si llegada la fecha de término del contrato, o transcurridos más de cuarenta y cinco días desde la presentación del respectivo proyecto si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo I del Título II, o más de sesenta si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo II del Título II, las partes aún no hubieren logrado un acuerdo, podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones ”*

*“ La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses ”*

*“ Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero ”*

*“ Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique, por escrito, su decisión al empleador ”*

De la norma transcrita precedentemente es posible concluir que el legislador ha facultado a ambas partes para que, de común acuerdo, prorroguen la vigencia del contrato colectivo y continúen las negociaciones si no se hubiere llegado todavía a un acuerdo al cumplirse la fecha de término del respectivo contrato

Se desprende, asimismo, que aún cuando no existiere instrumento colectivo anterior y se completen cuarenta y cinco días o sesenta días de iniciada la negociación colectiva, según se trate de un proyecto presentado por un sindicato de empresa o un grupo de trabajadores de una misma empresa o por dos o más sindicatos de distintas empresas, un sindicato interempresa o una federación o una confederación, sin que se hubiere logrado un acuerdo, las partes pueden igualmente continuar con las conversaciones con el objeto de conseguirlo

De la misma norma en comento, es posible inferir que si bien la ley no asegura a los trabajadores un piso mínimo para comenzar a negociar, se establece el derecho a exigir, en cualquier oportunidad durante el proceso de negociación colectiva, la suscripción de un nuevo instrumento con iguales estipulaciones a las contenidas en el contrato anterior, con excepción de aquellas relativas a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero a que alude el inciso 3º del precepto en estudio

A su vez, el contrato colectivo debe entenderse celebrado, para todos los efectos legales, en la fecha en que la comisión negociadora comunique por escrito su determinación al empleador y tendrá una duración de dieciocho meses comenzando a regir desde el día siguiente al vencimiento del contrato colectivo anterior

Pues bien, en la especie, se consulta por el derecho que asistiría a trabajadores que se encuentran regidos por un mismo instrumento colectivo pero que pertenecen, a causa de la filialización de la empresa IANSA, a cuatro empresas distintas, para acogerse a lo dispuesto en el artículo recién analizado, durante su próximo proceso de negociación colectiva

Siguiendo con el razonamiento que da cuenta el contenido del presente informe, en el caso en que los trabajadores cambien de empleador, ya sea, por división, filialización, fusión o transformación de la empresa original, mantienen, frente a sus respectivos empleadores, todos los derechos que da cuenta el Libro IV del Código del Trabajo, “ De la Negociación Colectiva”, atendido que el cambio de empleador por las causales señaladas, siendo éstas producto del arbitrio del mismo, no afecta el derecho de los

trabajadores para ejercer todas y cada una de las instancias reconocidas en la legislación laboral citada

A la luz de lo expuesto y en estricta concordancia con lo señalado en el artículo 4º, inc 2º del Código del Trabajo, preciso es concluir que los mencionados trabajadores podrán, si lo estiman del caso, acogerse en cualquier etapa del proceso de negociación colectiva que inicien, a lo dispuesto en el artículo 369 del Código del Trabajo


Finalmente, cabe recordar que no existe inconveniente para ejercer el derecho a que se refiere el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, cuando el grupo negociador reúne tanto a trabajadores regidos por un contrato colectivo como a dependientes sujetos solamente a sus contratos individuales, ya que en este último caso implica la mantención de las cláusulas pactadas en sus respectivos contratos de trabajo, los que por una ficción legal se entiende que adquieren la calidad de contrato colectivo y sólo pueden volver a negociar en forma reglada, de acuerdo a las normas previstas en los artículos 322 y siguientes del Código del Trabajo

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Uds, lo siguiente

1 - La división, filialización, fusión o transformación de la empresa primitiva, siendo actos que se originan al arbitrio del empleador, no afectan el derecho de los trabajadores a ejercer todas y cada una de las instancias reconocidas en el Libro IV del Código del Trabajo, "De la Negociación Colectiva"

2 -La norma contenida en el inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo, es aplicable a la situación producida en la Empresa IANSA, por lo cual el derecho de los trabajadores a ejercer la facultad establecida en el artículo 369, del Código del Trabajo, subsiste en la empresa filial en la cual laboran, por el solo ministerio de la ley

Les saluda atentamente,


  
 MARIA ESTER FERES NAZARALA
   
 ABOGADA
   
 DIRECTORA DEL TRABAJO

X  
SOG/sog

Distribución

- 1' Jurídico
- 2 Partes
- 3 Control
- 4 Boletín
- 5 Departamentos Dirección del Trabajo
- 6 Subdirector
- 7 Unidad de Asistencia Técnica
- 8 XIII Regiones
- 9 Sr Jefe de Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- 10 Sr Subsecretario del Trabajo