

**COMPARATIVE LABOR LAW DOSSIER**  
**SUCESIÓN Y TRANSMISIÓN DE EMPRESAS EN CHILE**

Francisco J. Tapia Guerrero  
Carmen E. Domínguez S.  
Profesores de la Facultad de Derecho  
Pontificia Universidad Católica de Chile

**Introducción**

En la medida en que se ha producido en el caso chileno una reducción de la participación del Estado en la economía –salvo en el caso de la gran minería del cobre–, resulta entendible que en la realidad económica chilena la sucesión de empresas sea un fenómeno habitual. Fenómeno societario, que no obstante, influye y forma parte de las vicisitudes de la relación laboral, poniendo en jaque el principio protector y su manifestación a través de la regla de la continuidad de las relaciones laborales.

La legislación del trabajo en Chile, no obstante el fuerte proceso flexibilizador de los años setenta, hubo de reconocer estos procesos y de disponer las normas de tutela que permitieran proteger la continuidad de las relaciones de trabajo más allá de los cambios en la titularidad de las empresas, lo que es relevante por las bajas tasas de sindicalización y de negociación colectiva, y en consecuencia, de probabilidades de tutela sindical.

**1. a. ¿Existe en el ordenamiento jurídico de Chile una regulación específica sobre los derechos de los trabajadores afectados por un fenómeno de sucesión de empresa? En caso afirmativo, ¿esta norma es el resultado de algún convenio o pacto supranacional?**

En Código del Trabajo chileno en su artículo cuarto consagra la norma que regula la vigencia de los derechos laborales en el caso de la sucesión de empresas.

Esta norma importa la aplicación del principio de continuidad, en cuanto no se produce efecto jurídico alguno al régimen laboral de los trabajadores, por las posibles modificaciones en la propiedad o tenencia del empleador, tanto en sus aspectos individuales como colectivos.

La norma establece lo siguiente:

*“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.”*

Los términos de la protección son amplios, por cuanto el legislador señala que cualquier modificación, sea total o parcial sobre el dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, no altera los derechos y obligaciones de los trabajadores, manteniendo por tanto, el contrato su vigencia y los derechos su continuidad.

El legislador parte del supuesto que el mero acto traslativo de dominio constituye al adquirente en empleador, sin la necesidad de celebrar un nuevo contrato individual de trabajo o de nuevos instrumentos colectivos, y que el contenido de la relación de trabajo ya viene delimitado por los contratos de trabajo vigentes con el empleador primigenio.

La sola circunstancia de producirse esa modificación, coloca al adquirente en la calidad de empleador, aunque se debe distinguir si la modificación es total o parcial.

- Si se trata de una modificación total en el dominio, posesión o mera tenencia, es que la titularidad de la empresa se ha modificado y en consecuencia, se produce una plena identidad entre la empresa y su titular, y en consecuencia, del empleador.
- Si en cambio, la modificación es parcial, puede darse distintas situaciones. Una es que se mantenga la titularidad de la empresa, en cuyo caso sigue siendo la misma sin que se altere nada.

Otra es que la modificación al dominio, posesión o mera tenencia consista en un acto traslativo del centro de trabajo o de una de sus unidades, las que en consecuencia, dejan de formar parte de esa universalidad jurídica, en cuyo caso entonces se estará a lo que sea su destinación, sea que se incorpore a otra empresa o bien que se constituya en una empresa autónoma. En todos estos casos la norma tiene plena vigencia, aun cuando existe también en ellos una sustitución del empleador. No es un proceso que se produzca con frecuencia. Con todo, es evidente que se pueden producir en tales casos, modificaciones también en el régimen de responsabilidad.

**2. ¿Cuáles son los supuestos de hecho que configuran la situación de «sucesión de empresa»? ¿De qué manera se trata el fenómeno de la sucesión de empresa por previsión expresa en convenio colectivo? ¿Y la situación de sucesión de empresa por sucesión de plantilla?**

En el caso chileno, el ámbito de la tutela legal queda expresado en la amplitud de la norma, sea que se trate de una modificación total o parcial en el dominio, posesión o mera tenencia. En consecuencia, la empresa tiene una implícita definición patrimonial fundada en la titularidad de la misma.

No se da en la experiencia chilena, la previsión contractual colectiva de tutela de derechos por cambios en el empleador. Probablemente por la existencia de la citada norma del artículo cuarto.

No es un tema en las negociaciones colectivas. Tampoco es frecuente que las modificaciones en la propiedad de las empresas, laboralmente se anuncien con anticipación.

Sin embargo, en los procesos de sucesión de empresas, es usual que se produzcan diversas situaciones vinculadas a ella, particularmente en la gran empresa.

Una es la realización del *due dilligence* de parte del adquirente, que le permite conocer el estado de la situación laboral y previsional y las obligaciones que de ella provienen.

Otra es la posibilidad de que se ofrezcan planes especiales de egreso u ofertas especiales de salida de los trabajadores de la plantilla con beneficios mejorados en el caso de terminación del contrato y otros adicionales.

Algunas veces lo que se trasmite es el “casco”, es decir los recursos materiales de la empresa pero sin trabajadores, los que han sido finiquitados previamente, dejándose la posibilidad de que sea el nuevo dueño de las instalaciones el que contrate o recontrate a los trabajadores.

**3. ¿Es nulo (readmisión como único efecto) el despido que tiene su causa en la sucesión de empresa?**

No. En el ordenamiento jurídico chileno, la declaración de nulidad de un despido se acota a casos excepcionales como la tutela de la libertad sindical o del fuero maternal, así como respecto de los actos discriminatorios graves, por lo que no se aplica a los casos de despido por sucesión de empresas.

El ordenamiento jurídico chileno cuenta con un sistema causado de terminación del contrato de trabajo, establecido en los artículos 159, 160, 161 y 171 del Código del Trabajo.

En el artículo 161 se contempla una causal de índole económica u organizacional de terminación del contrato que es la de las necesidades de la empresa, que permite el término del vínculo laboral y obliga al pago de una indemnización equivalente a 30 días por cada año trabajado o fracción superior a seis meses, con un tope de 330 días de remuneración y de 90 UF en la base de cálculo. Los supuestos de hecho que fundamentan esta causal, obedecen a causas económicas u organizacionales de carácter objetivas que afectan al mercado o a la empresa internamente, tales como: los cambios en el mercado o la economía o la racionalización o modernización de la empresa, y que hagan necesaria la separación del trabajador.

La sucesión de empresa no cabe dentro de esta causal, y por ende, no es justa causa de término del contrato de trabajo, siendo declarado el despido como injustificado, indebido o improcedente y sancionando al empleador al pago de las indemnizaciones legales más un recargo según haya sido la causal que el empleador haya podido invocar.

Si se aplica en tales casos la nulidad del despido, cuando se trata de representantes sindicales o de trabajadores protegidos del fuero por maternidad.

#### **4. ¿Se permite que la empresa cesionaria modifique las condiciones de trabajo de los trabajadores afectos a la sucesión cuando están reguladas en convenio colectivo?**

El ordenamiento jurídico chileno establece expresamente en el inciso segundo del artículo cuarto del Código del Trabajo, que las modificaciones totales o parciales en el 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 él o los nuevos empleadores. En consecuencia, aquellos derechos y obligaciones que tengan su fuente en un instrumento colectivo (contrato colectivo de trabajo o convenio colectivo de trabajo), se mantendrán vigentes con el nuevo empleador hasta que el instrumento colectivo expire.

Sin perjuicio de lo anterior, el artículo quinto del Código del Trabajo establece que el contrato individual o colectivo de trabajo se puede modificar, de común acuerdo, en todas aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente. En este sentido, y según lo ha señalado el órgano administrativo competente, los efectos de

aquella modificación no podrán hacerse valer respecto de todos los trabajadores sujetos al contrato colectivo, sino sólo de aquellos que concurran con su voluntad al acto modificatorio.

En consecuencia, el cesionario podría modificar los derechos contenidos en un contrato o convenio colectivo pero siempre a condición de que obtenga el acuerdo de los representantes de los trabajadores que concurrieron a la celebración de dicho contrato.

Estas modificaciones no afectarán a todos los trabajadores que formen parte del contrato colectivo, sino sólo de aquellos que hayan concurrido con su voluntad, a celebrar la modificación del contrato colectivo. Podrán también las partes celebrar un nuevo convenio colectivo o contrato colectivo, entendiendo para el efecto, que los contratos originarios mantendrán su vigencia hasta la fecha de expiración (2 a 4 años).

##### **5. ¿Se permite que se modifiquen las condiciones de trabajo de los trabajadores afectos a la sucesión cuando no están reguladas en convenio colectivo?**

En el ordenamiento jurídico chileno, se establece que las partes podrán modificar sus contratos individuales y colectivos en todo aquello que hayan podido convenir libremente, con la sola condición, de que provenga de un acuerdo de las partes y la limitación, de que la modificación sólo tendrá efectos respecto a los trabajadores que hayan convenido expresamente en ella. Por otra parte, y en materia de sucesión, ya hemos señalado que la legislación asegura la vigencia de los derechos laborales provenientes de contratos individuales y colectivos, pese al cambio de titularidad de la empresa.

En consecuencia, el cesionario podrá modificar los derechos y obligaciones laborales sólo una vez adquirida la titularidad de la empresa, y por ende, asumido el rango de “empleador”, y siempre requiriendo el acuerdo expreso de los trabajadores de consentir esa modificación.

No será necesario este acuerdo, en aquellas materias propias del ejercicio del *ius variandi*, por el cual el nuevo empleador podrá modificar unilateralmente el contrato de trabajo de sus dependientes en cuanto a la naturaleza de los servicios, el inicio de la jornada de trabajo o el lugar de prestación de servicios con los requisitos y limitaciones establecidas en el artículo 12 del Código del Trabajo.

## **6. ¿Qué sucede con los compromisos por pensiones que los trabajadores transmitidos tuviesen con la empresa cedente?**

En Chile se contempla un sistema de pensiones basado mayoritariamente en la capitalización individual de fondos<sup>1</sup>. Estos fondos son descontados por el empleador de la remuneración mensual, y enterados en la administradora de fondos de pensiones a la que se encuentre afiliado el trabajador.

Ahora bien, para el caso que exista algún beneficio previsional pactado en un instrumento colectivo o en el contrato individual de trabajo, según lo dispuesto en el inciso segundo del artículo cuarto mantendrán su vigencia y serán exigibles al nuevo empleador.

## **7. ¿El empresario cesionario es responsable de las deudas laborales (salario, Seguridad Social...) que tuvieron los trabajadores afectados por la sucesión con el empresario cedente?**

Sí, aún cuando existió una postura distinta por parte del órgano administrativo hace algunos años.

La doctrina administrativa anterior, reflejada en el Dictamen Ordinario N° 2244 de 02/05/1984, sostenía que no resultaba jurídicamente posible interpretar el inciso segundo del artículo cuarto del Código del Trabajo como la imposición al empleador de la responsabilidad sobre las obligaciones laborales y previsionales que hubiere tenido el anterior titular de la empresa. Sin embargo, la Dirección del Trabajo modificó esta doctrina en el año 2005 con el Dictamen Ordinario N° 0849/28, señalando que el inciso segundo del artículo cuarto del Código del Trabajo, fue concebido como una forma de protección de los derechos y obligaciones de los trabajadores que emanan de sus respectivos contratos individuales y colectivos frente a cambios en la titularidad de la empresa, por lo que es jurídicamente correcto asignar al nuevo empleador la responsabilidad de las obligaciones que tenía pendiente el anterior titular de forma directa.

A falta de norma expresa que lo haga responsable, se ha entendido que es responsable directamente de estas obligaciones, sin perjuicio de las acciones civiles que pueda detentar para el caso que éstas no hayan sido conocidas por el adquirente al momento del traspaso y no hayan, por tanto, sido consideradas en el precio.

---

<sup>1</sup> Cabe señalar que aún se encuentran vigentes algunos sistemas de pensión basados en el reparto, fundamentalmente respecto a trabajadores antiguos y fuerzas armadas.

**8. Si entre los trabajadores afectados por la sucesión hay representantes de los trabajadores, ¿mantienen éstos su condición de representantes en la empresa cesionaria?**

Sí, pese a que en nuestro ordenamiento jurídico los sindicatos son principalmente de empresa, las alternaciones en la titularidad de la empresa no afectan los derechos y obligaciones laborales, que tengan su fuente en contratos individuales o instrumentos colectivos.

En virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo cuarto del Código del Trabajo, se entiende que los derechos y obligaciones siguen a la empresa y no al empleador, por lo tanto subsisten con aquel que ha adquirido en propiedad, posesión o mera tenencia la empresa.

En consecuencia, los sindicatos presentes en la empresa cedida mantendrán su existencia mientras se mantengan los quórum requeridos por la ley para subsistir.

**9. ¿Se prevén derechos de información y consulta para los trabajadores afectos a la sucesión y/o sus representantes legales en la empresa cedente y/o cesionaria? ¿Qué consecuencias se derivan del incumplimiento de dichos deberes de información y consulta?**

No, no se prevén. Un proyecto de ley en trámite legislativo considera el derecho de información periódica, no solo en la negociación colectiva.

**10. ¿Existe una regulación especial en caso de que la sucesión de empresa se lleve a cabo en un procedimiento concursal?**

Con anterioridad a la Ley N° 20.720 de 10/10/2014 que modifica la Ley de Quiebras, el legislador contemplaba la posibilidad de vender la empresa en quiebra como unidad económica (artículos 124 a 129 de la Ley de Quiebras) bajo ciertas condiciones especiales<sup>2</sup>. Lo anterior permitía la mantención de los contratos de trabajo de los trabajadores de la empresa vendida, permitiendo la plena aplicación de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo cuarto del Código del Trabajo.

La modificación legal introducida en el año 2014 que sustituye el régimen concursal por una Ley de Reorganización y Liquidación de Empresas, incorpora una nueva causal de

---

<sup>2</sup> Los acreedores que reunieran más de la mitad del total del pasivo de la quiebra podrían acordar la enajenación de todo o parte del activo de la misma como unidad económica, en subasta pública ante el juez que conoce de la quiebra y al mejor postor

término del contrato de trabajo, y esta es: la resolución que declara la liquidación de la empresa. Esta declaración pone término justificado al contrato de trabajo, dando derecho al pago de las indemnizaciones legales por término de contrato.

Si bien la nueva regulación mantiene la figura de la “venta de la empresa como unidad económica”, al ser ésta posterior a la declaración de liquidación, no tiene por efecto transferir en la venta de la empresa como unidad, los contratos individuales y colectivos de trabajo, y por ende, no genera la continuidad de la relación laboral que ya ha concluido con la resolución que declara la liquidación de la empresa.