



**DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E  
INFORMES EN DERECHO  
K 10930 (1869) 2014**

5079

*Juridico*

**ORD.:** \_\_\_\_\_/

**MAT.:** Informa doctrina institucional vigente, respecto a los efectos jurídicos de la implementación de un sistema de reorganización empresarial, en particular en cuanto a la continuidad de los derechos y obligaciones laborales.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 05.09.2018 y 22.11.2017, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho  
2) Presentación de 16.09.2014, de don Manuel Huenuman Osorio

**SANTIAGO,**

**03 OCT 2018**

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
A : MANUEL HUENUMAN OSORIO  
ROSARIO NORTE 555 OF 604  
LAS CONDES, SANTIAGO**

Mediante presentación del antecedente 2), ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto a los efectos laborales derivados de la implementación de un proceso de reorganización empresarial.

Específicamente, consulta sobre las consecuencias de la división de una sociedad anónima, respecto a una eventual alteración de los derechos y obligaciones contenidos en los contratos de trabajo, al ser traspasados los dependientes a la o las nuevas sociedades que nacen de la división.

Además, consulta si las organizaciones sindicales constituidas en la sociedad que se divide mantendrían su vigencia, y los efectos sobre el requisito de cuórum que la ley exige para su constitución y funcionamiento.

Junto a lo anterior, requiere pronunciamiento referido a si el traspaso de trabajadores entre sociedades, bajo el esquema de reorganización antes descrito, exigiría la suscripción de anexo de contrato en que se reconozca la antigüedad laboral.

Por último, solicita se informe si la negativa de los trabajadores a ser traspasados a otra sociedad podría llegar a constituir una práctica antisindical.

Cabe considerar en primer término que la división, es un tipo de reorganización empresarial que el artículo 94 de la Ley sobre Sociedades Anónimas, define en los siguientes términos:

*"...la distribución de su patrimonio entre sí y una o más sociedad anónima que se constituyan al efecto, correspondiéndole a los accionistas de la sociedad dividida, la misma proporción en el capital de cada una de las nuevas sociedades que aquella que poseían en la sociedad que se divide".*

Dentro de la división de sociedades anónimas se distinguen, la división parcial y la división total.

La división parcial (aquella a que se refiere el artículo 94 de la Ley de Sociedades Anónimas), consiste en la distribución del patrimonio de una sociedad entre sí y una o más sociedades que se constituyen al efecto. De esta forma, la sociedad que se divide no se extingue, subsistiendo con las nuevas sociedades que se crean.

En el caso de la división total, la sociedad que se divide se extingue asignando todo su patrimonio a las nuevas sociedades. Esta forma de reorganización, si bien no se encuentra definida en la ley, tiene cabida en nuestro sistema jurídico en virtud de los principios de autonomía de la voluntad y libertad contractual.

Ahora bien, se advierte que en ambos casos de división (parcial o total) se produce una distribución del patrimonio, más solo en el caso de la división total se verifica el término de la sociedad originaria, evento en el que podríamos evidenciar una supuesta extinción de la entidad reconocida como empleador.

Frente a circunstancias como las descritas, este Servicio ha emitido diversos pronunciamientos jurídicos, aplicando el principio de continuidad laboral contenido en el artículo 4 inciso 2 del Código del Trabajo, el que prescribe:

*“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”.*

Entre los pronunciamientos jurídicos de mayor relevancia, resulta posible informar los siguientes:

1.- Dictamen N° 2661/161 de 31.05.1993, en que se expresa: *“la subsistencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores, en caso de verificarse la modificación total o parcial del dominio o mera tenencia, se produce por el solo ministerio de la ley, no siendo necesario, en consecuencia, para tal efecto, que las partes suscriban un nuevo contrato de trabajo o que modifiquen los ya existentes...”*

2.- Dictamen N° 5047/220 de 26.11.2003, el que en lo pertinente indica: *“Atendidas las reglas que regulan la afiliación sindical, la división, filialización, fusión o transformación de las sociedades, no constituye causal legal de renuncia a la organización respectiva, de suerte tal que estos trabajadores mantienen su calidad de afiliados mientras voluntariamente no renuncien a ella, sin perjuicio de lo que establezcan los propios estatutos”.*

*En efecto, el trabajador para afiliarse a un sindicato de empresa, debe tener la calidad de dependiente de un determinado empleador, pero una vez ejercido el derecho, la relación del trabajador con la organización, se sujeta a las normas propias de los sindicatos, entre otras las causales de desafiliación a la misma, que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 232, del Código del Trabajo, deben estar establecidas en los estatutos de la organización”.*

3.- Dictamen N° 3314/57 de 28.06.2016, en que se manifiesta: *“en caso de que a través de una cláusula contractual expresa, las partes contratantes reconozcan la continuidad de los servicios prestados para ambas empresas, ello sería suficiente para considerarlas como una relación laboral única para los efectos de que se trata, cuya fecha de inicio sería la de ingreso a la primera de ellas.”*

4.- Dictamen N° 4919/115 de 23.10.2017, que expresa: *“...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 misma no alteran tales derechos ni la subsistencia de los contratos de trabajo, los que continúan vigentes con el nuevo empleador.*

*“Igualmente, este Servicio, ha sostenido 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”.*

Ahora bien, como se puede apreciar los pronunciamientos jurídicos antes descritos informan sobre materias que constituyen los aspectos centrales de su consulta, en tanto que, respecto a las situaciones específicas por usted planteadas, corresponde sean analizadas bajo la observación de circunstancias fácticas concretas.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y jurisprudencia administrativa reseñada, cúpleme informar a Ud. que, respecto a los efectos jurídicos de la implementación de un sistema de reorganización empresarial, en particular en cuanto a la continuidad de los derechos y obligaciones laborales, este Servicio se ha pronunciado mediante diversos pronunciamientos jurídicos, reseñados en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,

ROSAMEL GUTIÉRREZ RIQUELME  
ABOGADO  
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LBP/PRC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control