



## COLUMNA DE INTERÉS LABORAL: PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL EN EL DERECHO CHILENO Y AMERICANO

A continuación, revisaremos las semejanzas relativas al principio de continuidad laboral tanto en el derecho chileno como americano (Estados Unidos), al momento de fusionarse una empresa con otra.

En primer lugar, la normativa laboral chilena resguarda a los trabajadores ante cualquier cambio en la titularidad de una determinada empresa (propiedad, posesión o mera tenencia), manteniendo a salvo sus derechos y obligaciones respecto del primer empleador con quien suscribieron sus respectivos instrumentos individuales o colectivos, sin que importen las modificaciones de propiedad en el futuro.

En efecto, de acuerdo al inciso segundo del artículo 4° del Código del Trabajo, en el cual se consagra el **“Principio de continuidad laboral”**, los cambios en el dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, no podrán limitar el ejercicio de las condiciones convenidas con su empleador previamente. Dicha disposición señala 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”*

En consecuencia, cada vez que exista un cambio de propiedad, ya sea por fusión, adquisición, absorción u otro, el traspaso de trabajadores y la transmisión de los derechos laborales que se han convenido con su previo empleador, no podrá desentenderse o pasar por alto por la nueva empresa que compra o adquiere a la primera.

Ahora bien, con relación al derecho americano, debemos tener presente la **“Successorship Doctrine”**, la cual, similar a la doctrina laboral chilena, viene a solucionar el problema de la desprotección de los derechos laborales individuales y colectivos que se generan en los procesos de cambio en la estructura de dominio de la empresa, ya sea por fusiones (M&A), ventas de activos y contratación de todos o gran parte de los trabajadores de una empresa.

No obstante lo anterior, para que los trabajadores de una empresa se vean plenamente protegidos tal como se ha señalado anteriormente, se deben cumplir algunos requisitos que vienen dados principalmente por la jurisprudencia americana (*case law*). De acuerdo a lo señalado, la **“successorship doctrine”**, obliga a la empresa adquirente o al nuevo empleador a reconocer y negociar con las organizaciones sindicales existentes en la compañía, siempre que:

- La empresa adquirente continúe sin cambios y en esencia con el mismo negocio; y
- La empresa adquirente contrate a la mayoría de los trabajadores existentes.



En todo caso la propia doctrina señala que el nuevo empleador no estará obligado a acatar el instrumento colectivo de trabajo que pueda existir, si le deja claro al sindicato y a los trabajadores, ya sea antes o al momento de adquirir la empresa y de ofrecer empleo a dichos trabajadores, que no tiene la intención de acatar dicho instrumento colectivo.

Finalmente, en el caso que el nuevo empleador engañe al sindicato y a los trabajadores haciéndoles creer que mantendrán su trabajo en las mismas condiciones y términos que con su antiguo empleador, la empresa adquirente será obligada a asumir y cumplir con los derechos y deberes establecidos en el instrumento colectivo existente y perderá su derecho como “sucesor” para imponer sus propios términos y nuevas condiciones de empleo.

