



ALERTA LABORAL

PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL

El principio de la continuidad es un principio que se basa en la estabilidad de la relación laboral, se configura en post del trabajador, y se puede ver reflejado en tres ámbitos de la relación laboral:

1. En la tipología: el derecho laboral prefiere los contratos de duración indefinida a aquellos de duración determinada (contrato por obra o faena y a plazo fijo) limitando estos últimos a un cierto período de tiempo y fija una presunción de continuidad cuando cumpla ciertos supuestos (artículo 159 n°4 del CT).

2. En su ejecución: La continuidad laboral se ve garantizada cuando:

- I. Se admiten las modificaciones al contrato donde concurre la voluntad de ambas partes (artículo 11° del CT);
- II. Cuando existe una sustitución de empleador la relación laboral queda intacta (artículo 4° inciso 2° CT). En efecto, dicha disposición señala que cuando hay una modificación total o parcial del dominio, mera tenencia o posesión de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones individuales o colectivos, la antigüedad, el reglamento interno, las organizaciones sindicales y los delegados sindicales. De esta manera se establece una despersonalización de la figura del empleador por lo que en nada le afecta al trabajador.
- III. Siguiendo la línea anterior, en caso de transformación de la empresa, tampoco se afecta la relación laboral, así, una empresa que se fusiona con otra, no implica que esos trabajadores pierdan sus derechos laborales.

3. Frente al término de la relación: el principio de continuidad queda de manifiesto en tres situaciones:

- I. El contrato sigue vigente pese a incumplimientos o nulidades, los cuales pueden ser reclamados de manera retroactiva o bien reemplazarse por cláusulas válidas;
- II. Al establecerse la necesidad de invocar las causales taxativas de terminación de la relación laboral. En ese sentido, el empleador no puede despedir a un trabajador por su mera voluntad, debe existir una causal fundada;
- III. Que las interrupciones del contrato se interpretan como suspensiones y no como término de la relación laboral, ejemplo de esto son los permisos por maternidad, las licencias médicas, huelgas, permisos sin goce de remuneración.

El principio de continuidad lo encontramos reconocido en el artículo 4°, inciso 2°, del Código del Trabajo, el cual dispone:

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.

Para poder interpretar la citada, es interesante remontarse a lo indicado por la Dirección del Trabajo (en adelante DT) en el año 1984 a fin de conocer cómo ha cambiado el criterio de la DT. En efecto, el Dictamen N° 2244 de 02 de mayo de 1984 fijó una tesis restringida respecto del principio de continuidad, y establecía que si cambiaba la empresa (asimilada a la figura del empleador) se producía el término de la relación laboral, por ende no se traspasaban los derechos y obligaciones al nuevo adquirente, salvo que así se hubiera estipulado.

La postura anterior se mantuvo intacta hasta el año 2005, cuando la DT sacó un nuevo dictamen: Ord. N° 849/28 del 28 de febrero del 2005, fijando la tesis amplia sobre la interpretación del artículo 4° inciso segundo. Esta doctrina postula a que existe una responsabilidad del nuevo titular de los créditos laborales quien debe hacerse cargo del pago de las prestaciones y beneficios que quedó debiendo el anterior. En efecto, esta interpretación amplia de la norma constituye una verdadera protección y garantía para los trabajadores, que con estos cambios ya sea en el dominio, posesión o mera tenencia, pueden ver arriesgados el cumplimiento de sus créditos laborales y previsionales. Por ende, el nuevo titular responde de todas las obligaciones y derechos que emanen de los contratos individuales o colectivos vigentes (nulidades, cotizaciones, deudas de remuneración, etc). Una excepción al principio de continuidad de la empresa, es la responsabilidad derivada del derecho administrativo sancionador: las multas. En efecto, la nueva empresa no va a responder por las multas derivadas de la mala administración anterior. Así lo ha sostenido la corte de apelaciones de Temuco en su fallo Rol 55-2017 de 12 de junio de 2017. Por otra parte, sobre las obligaciones que nacen de juicios anteriores, como, por ejemplo, cuando un trabajador fue despedido antes de una transformación empresarial. El artículo 4° es claro en establecer que continúan los derechos y obligaciones vigentes, por ende, en principio la nueva empresa no responde, pero nada obsta que este nuevo titular se vea involucrado siempre y cuando sea debidamente emplazado por el ex trabajador demandante. Finalmente, esta nueva interpretación implica que el empleador es distinto a la figura de la empresa al señalar que se admite una enajenación total o parcial de la tenencia material.

Así, cuando opera cualquiera de las modificaciones establecidas en el artículo 4° del CT, el trabajador al pasar de la antigua a la nueva empresa – mediando el principio de continuidad- se le deben respetar sus derechos y obligaciones lo cual tiene impacto ya sea en el ámbito individual como colectivo. En el ámbito individual ya lo señalé, el trabajador pasa a la nueva empresa con su antigüedad, feriado, y todos los derechos, obligaciones y beneficios que gozaba en la antigua empresa. En el ámbito colectivo también debe respetarse todo, pero este panorama puede complejizarse cuando la empresa solo cede la mitad de su dominio en ese caso ¿qué pasa con la afiliación sindical y los instrumentos colectivos? La jurisprudencia de la DT (Ord. N° 5057/220, del 26 de noviembre del año 2003) establece que la división, filialización, fusión o transformación de las sociedades no constituye causal legal de renuncia a la organización sindical o disolución del sindicato, por lo cual siguen siendo socios del sindicato si ellos así lo desean.

Luego de esta breve pincelada por el principio de continuidad, se puede concluir que una vez más el CT se manifiesta en post de los trabajadores, protegiendo los derechos y obligaciones de la parte más débil de la relación laboral a fin de que su situación en la empresa no se vea alterada por acontecimientos y decisiones administrativas empresariales que les son del todo ajenos y donde tampoco pueden participar.

