

ORD. N°: 575 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Fusión y absorción de la Corporación de Deportes y Recreación de Recoleta por la Corporación Cultural de la misma comuna. Vigencia de sindicato pre-existente en la empresa fusionada.

RESUMEN:

El sindicato constituido en la Corporación de Deportes y Recreación de la comuna de Recoleta se encuentra plenamente vigente, aun cuando se haya producido la fusión por absorción de dicha empleadora a la Corporación Cultural de la misma comuna.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 08.07.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Memo N°45 de 13.11.2024, de Jefa Departamento Jurídico (S).
- 3) Pase N°2000-1585/2024 de 22.08.2024, de Jefe Departamento Relaciones Laborales (S).
- 4) Memo N°26 de 19.06.2024, de Jefa Departamento Jurídico (S)
- 5) Instrucciones de 31.05.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 6) Oficio Ord. N°1307-12330/2024 de 11.04.2024, de Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Norte (S).
- 7) Presentación de 09.04.2024, de Director Gerente de la Corporación de Deportes y recreación de Recoleta.

SANTIAGO, 27 AGO 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: DIRECTOR GERENTE CORPORACIÓN DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE RECOLETA

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Mediante presentación del ant. 7), se solicita un pronunciamiento referido a la situación del sindicato constituido en la Corporación de Deportes y Recreación de la comuna de Recoleta, luego de acordarse su fusión por absorción con la Corporación Cultural de la misma comuna que pasará a ser su continuadora legal.

Se plantea que por asamblea de 04.05.2023, la asamblea de la Corporación Cultural de Recoleta aprobó la fusión por absorción de la Corporación de Deportes Recreación de esa comuna, determinada por acuerdo del Consejo Municipal de Recoleta N°220 de 22.11.2022, promulgado por Decreto N°2107 de 21.11.2022.

Sobre el particular, cumpla con informar a Ud. que la situación planteada da cuenta de la fusión por parte de dos empresas (corporaciones) extinguiéndose la Corporación de Deportes al ser absorbida por la Corporación Cultural.

Al respecto, cabe tener presente que el artículo 3° del Código del Trabajo, en lo pertinente, dispone:

"Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada".

A su vez, el inciso segundo del artículo 4° del Código del Trabajo, 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".

El precepto legal transcrito, recoge una manifestación del principio de continuidad de la relación laboral, reconociendo la vigencia de los beneficios derivados de los contratos individuales y colectivos de trabajo en caso de modificaciones totales o parciales, relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa.

Como se aprecia, en la situación planteada, no se está en presencia de la fusión de sindicatos a que alude el artículo 233 bis del Código del Trabajo, que importaría, por una parte, la extinción de las organizaciones sindicales fusionadas y por otra, el nacimiento de una nueva organización sindical, actividad que sería lícita en virtud del principio de la autonomía sindical consagrado constitucionalmente en el artículo 19 de la Constitución Política de la República y en el propio Código del trabajo, que en su artículo 212, reconoce a los trabajadores el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes.

Cabe agregar que, conforme a los artículos 295, 296 y 297 del Código del Trabajo la disolución de una organización sindical no es posible de ser decretada administrativamente y solo procederá:

1.- Por acuerdo de la mayoría absoluta de sus afiliados en asamblea extraordinaria.

2.- Por incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley o por haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución declarado por sentencia judicial.

Así, conforme a lo dispuesto en los artículos 296 y 297 del Código del Trabajo, la disolución de una organización sindical procederá por el acuerdo de la mayoría absoluta de sus afiliados celebrado en asamblea extraordinaria y por el incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley o por haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución, declarado por sentencia del Tribunal del Trabajo, y a solicitud fundada de la Dirección del Trabajo o por cualquiera de sus socios.

De lo anterior fluye que, entre las causales de disolución contempladas en el Código del Trabajo, no hay ninguna que pueda vincularse con una modificación total o parcial del dominio de una empresa, efecto necesario de la fusión de dos o más empresas. De esta forma, la fusión de dos empresas no afecta la existencia de los sindicatos constituidos en las mismas, sin perjuicio de las reformas estatutarias que deban efectuarse a objeto de ajustarse a las normas del Libro III del Código del Trabajo, si fuere procedente. Así se ha pronunciado la Dirección del Trabajo mediante dictamen 2128/119 de 21.04.1997.

Complementa lo anterior, la uniforme interpretación de las disposiciones legales precedentemente transcritas por parte de este Servicio, entre otros, en Dictámenes Nros. 5047/220 26.11.2003 y 1607/35 de 28.04.2003, conforme a las cuales, 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.

La misma doctrina institucional ha señalado, además que, la ya mencionada 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 de los respectivos dependientes, no viéndose así afectada, la plena vigencia de los instrumentos celebrados con la entidad primitiva, los cuales se mantienen en su totalidad. (Dictamen N°3314/57 de 28.06.2016).

Asimismo, a través de Dictamen N°849/28 de 28.02.2005, se expresa respecto a la norma contenida en el inciso 2° del artículo 4, que:

"De lo expuesto se desprende que el precepto en comento fue concebido como una forma de protección de los derechos y obligaciones de los trabajadores que emanan de sus respectivos contratos individuales o colectivos, a fin de que no se vean alterados por acontecimientos que les son ajenos, tales como la circunstancia de venderse o arrendarse la respectiva empresa".

A mayor abundamiento, la doctrina contenida en Dictamen N°4607/324 de 31.10.2000, ha precisado que la división, filialización, fusión o la transformación de sociedades, es un acto unilateral del empleador que no afecta los derechos sindicales de los trabajadores, quienes además, mantienen su derecho a negociar colectivamente en las oportunidades establecidas en el Código del Trabajo, de suerte tal, que los trabajadores mantienen su calidad de afiliados de las organizaciones sindicales existentes en ellas mientras voluntariamente no renuncien a éstas, sin perjuicio de lo que establezcan sus estatutos.

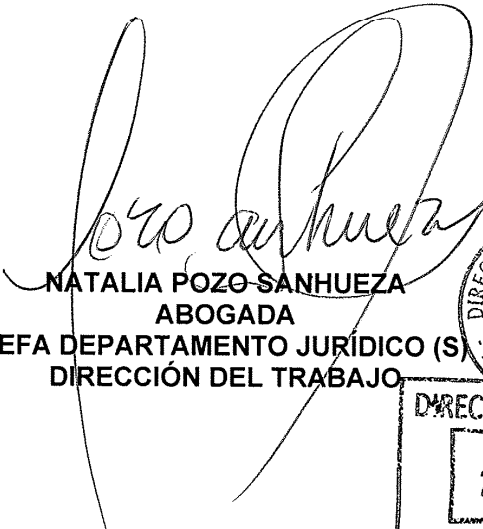
Luego, la existencia y patrimonio de la organización sindical al igual que los beneficios establecidos en el instrumento colectivo del sindicato, se mantienen inalterables, pues, con arreglo a la doctrina contenida en la jurisprudencia de este Servicio, las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, no alteran los derechos de los trabajadores.

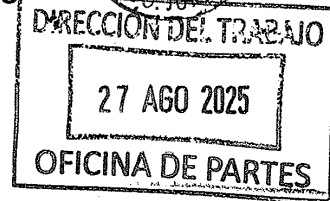
Ahora bien, en el Sistema de Relaciones Laborales (SIRELA) a cargo del Departamento de Relaciones Laborales de este Servicio, aparece registrado el sindicato de Trabajadores de la Empresa Corporación de Deportes y Recreación de Recoleta "Estadio Popular de Recoleta", R.S.U. 13.07.2122, respecto del cual, en la situación planteada resulta plenamente aplicable la doctrina citada en párrafos anteriores.

Igualmente cabe señalar que, conforme a la libertad sindical resultará facultativo para dicho sindicato reformar o no sus estatutos con el objeto de reemplazar su denominación.

En consecuencia, conforme a las normas legales precitadas y jurisprudencia administrativa consultada, cumplo con informar a Ud. que el sindicato constituido en la Corporación de Deportes y Recreación de la comuna de Recoleta se encuentra plenamente vigente, aun cuando se haya producido la fusión por absorción de dicha empleadora por la Corporación Cultural de la misma comuna.

Saluda atte. a Ud.


NATALIA POZO-SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MGC/CRL
Distribución:
- Jurídico
- Control
- Partes