



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E.19432/2026

ORDINARIO N°: 203 /

ACTUACIÓN:

Informa acerca de la doctrina vigente.

MATERIA:

Principio de continuidad laboral.

RESUMEN:

Se informa acerca de la doctrina vigente de este Servicio en materia del principio de continuidad laboral.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefe de U. de Dictámenes e Informes en Derecho (S) de 03.03.2026.
- 2) Solicitud de pronunciamiento de 21.01.2026 de [REDACTED]

SANTIAGO,

06 MAR 2026

DE: JEFA DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: [REDACTED]

Mediante presentación de ANT.2) se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento que se refiera a la circunstancia del fallecimiento del anterior empleador, persona natural y titular de la empresa, y la continuidad con una nueva entidad empleadora, en orden a si resulta jurídicamente procedente mantener el vínculo laboral de los trabajadores mediante un anexo de contrato por cambio de Rut, si tal procedimiento se encuentra amparado por el principio señalado contenido en el artículo 4° del Código del Trabajo, y si tal base legal abarca a las vacaciones acumuladas, beneficios contractuales y previsionales, sin necesidad de finiquitar a los dependientes.

Al respecto cúpleme informar a Ud. que el inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo prescribe 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.”

De la norma legal transcrita se colige, que el legislador vinculó 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 empresa no alteran tales derechos, como feriado acumulado, ni la subsistencia de los contratos individuales o colectivos, los que continúan vigentes con el nuevo empleador. Tampoco se altera la antigüedad laboral de los trabajadores por lo que es improcedente finiquitarlos a causa del cambio de empleador.

En tal sentido, el Ordinario N°6.643 de 18.12.2015, reconoció que:

“(…) la relación laboral se establece entre el trabajador y la empresa considerando como tal la ‘organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos’. Lo fundamental, entonces, 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. Este y no otro es el espíritu del legislador al establecer la norma que da cuenta el artículo 4° inciso 2°, del Código del Trabajo, antes mencionado, que expresamente reconoce la continuidad y vigencia no sólo de los beneficios derivados del contrato individual sino que además se refiere a los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores.”

En esta perspectiva, el Dictamen N°3.281/184 de 30.06.1999, clarificó que:

“De lo expresado se colige que la situación que motiva la presente consulta, no constituye causal de término de los respectivos contratos de trabajo e instrumentos colectivos, motivo por el cual no afecta la plena vigencia de los celebrados con la entidad primitiva y, consecuentemente, resulta improcedente la suscripción de nuevos contratos individuales o instrumentos colectivos, el otorgamiento de finiquitos y el pago de indemnizaciones por término de contrato.”

A partir de la anterior jurisprudencia, el Ordinario N°161 de 07.03.2024, puntualizó que:

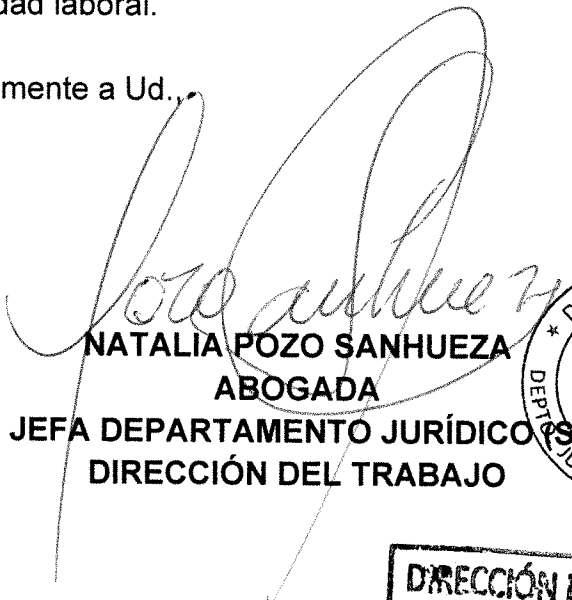
“Por tal razón, si opera algún cambio en la empresa, no se requiere que las partes deban suscribir un nuevo contrato de trabajo o modificar los ya existentes, lo que no obsta a que las partes acuerden actualizar los contratos individuales, dejándose constancia en ellos del cambio de empleador y se consigne la antigüedad de los dependientes, sin que sea necesario agregar o modificar ninguna otra estipulación.”

De esta manera, en caso de cambio del empleador, no es requisito que las partes suscriban un nuevo contrato de trabajo o modifiquen el existente, sin perjuicio que acuerden realizar la respectiva actualización en los contratos individuales, por ejemplo, respecto del nombre y Rut del nuevo empleador, antigüedad laboral de los

trabajadores, sin necesidad de añadir o alterar otra estipulación contractual, asunto que no implicará un término de la relación laboral.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones normativas citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted acerca de la doctrina vigente de este Servicio en materia del principio de continuidad laboral.

Saluda atentamente a Ud.,


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




NPS/RCG/AMF

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control

