Dirección del Trabajo
Gobierno de Chile

**Departamento Jurídico**
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
**E277629/2026**
**E277630/2026**

548

**ORDINARIO N°:** _____

**ACTUACIÓN:**
Aplica doctrina.

**MATERIA:**
Casinos de juego; cambio de operador. Artículo 4° inciso segundo del Código del Trabajo. Continuidad laboral. Extensión del permiso de operación del actual operador conforme al artículo 26 bis de la Ley N°19.995. Vigencia de contratos individuales, instrumentos colectivos y derechos sindicales.

**RESUMEN**:
Atiende presentación sobre la forma de materializar la continuidad laboral de los trabajadores del Casino de Juegos de Talca con ocasión del cambio de operador del respectivo casino.

**ANTECEDENTES:**
1) Instrucciones de 20.11.2026, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Presentación de 02.11.2026, de Sindicato N°2 de Trabajadores de Empresa Sociedad Casino de Juegos de Talca S.A.
3) Presentación de 28.10.2026, de Federación Nacional de Sindicatos de Casinos de Juegos y Hoteles Fenasicajh.
4) Oficio Ordinario N°2000-65987/2026 de 26.10.2026 de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
5) Oficio Ordinario N°2000-64947/2026 de 20.10.2026, de Jefe Departamento Jurídico.
6) Oficio Ordinario N°2000-64435/2026 de 19.10.2026 de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
7) Presentación de 05.10.2026, de Jefa de Recursos Humanos de la empresa Casino de Juegos de Talca S.A.

**SANTIAGO,** 20 NOV 2026

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A: JEFA DE RECURSOS HUMANOS**
**EMPRESA CASINO DE JUEGOS DE TALCA S.A.**

Mediante presentación del antecedente 7), se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la forma en que debe materializarse la continuidad laboral de los trabajadores actualmente contratados por Casino de Juegos de Talca S.A., atendido el próximo inicio de operaciones de la Sociedad de Ríos Claros S.A., titular del permiso de operación otorgado por la Superintendencia de Casinos de Juego para la explotación del casino de juego de la Región del Maule.

Expone la solicitante que, mediante Resolución Exenta N° 344, de 26.12.2006, la Superintendencia de Casinos de Juego le otorgó permiso de operación para un casino de juego en la comuna de Talca, por un plazo de quince años contado desde el certificado de autorización de inicio de operación, de 26.12.2008. En el proceso de otorgamiento y renovación de permisos desarrollado en 2023, la Superintendencia, por Resolución Exenta N° 943, de 16.11.2023, otorgó el nuevo permiso a Sociedad de Ríos Claros S.A. y denegó la renovación pedida por la peticionaria. A fin de evitar que la región quedara sin un casino en funcionamiento, el permiso de esta última fue extendido conforme al artículo 26 bis de la Ley N° 19.995, por Resolución Exenta N° 1099, de 26.12.2023, hasta el inicio de operaciones del nuevo casino, previsto para noviembre de 2026.

Añade que los trabajadores han sido citados por la futura operadora a entrevistas de reclutamiento, sin que se les haya informado la fecha ni la forma en que se materializará su ingreso, y que tanto ellos como sus organizaciones sindicales han pedido orientación a la empresa. Sobre la base de la doctrina contenida en los Ordinarios N° 5297/121, N° 3303, N° 207 y N° 241, solicita que se informe la forma en que debe materializarse el traspaso y se dispongan las coordinaciones o actuaciones administrativas que se estimen pertinentes para verificar su correcta ejecución.

Conferido traslado mediante el Oficio Ordinario N° 2000-65987/2026, de 26.10.2026, el Sindicato N° 2 de Empresa Sociedad Casino de Juegos de Talca S.A. sostiene, en su presentación del antecedente 2), que no opera la continuidad laboral, porque Sociedad de Ríos Claros S.A. no adquiere bienes, establecimiento ni permiso alguno de la solicitante, sino que obtuvo un permiso nuevo para un recinto distinto, sin que las Bases Técnicas de 2023 la obliguen a mantener al personal. Informa, además, que la nueva operadora exige a los trabajadores acreditar el término de su contrato para contratarlos, y que ocho de ellos ya han renunciado. Pide, en consecuencia, que se declare que la solicitante conserva la calidad de único empleador y debe poner término a los contratos en la forma legal, con pago de las indemnizaciones correspondientes; y, en subsidio, que la continuidad comprende a todos los trabajadores, con su antigüedad y el instrumento colectivo vigente, sin que pueda condicionarse a renuncias o finiquitos.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

Respecto del principio de continuidad laboral, el inciso segundo del artículo 4° del Código del Trabajo 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*".

Por su parte, la jurisprudencia institucional ha sostenido reiteradamente que el legislador ha vinculado la continuidad laboral y los derechos individuales y colectivos de los trabajadores con la empresa concebida como organización de medios personales, materiales e inmateriales, y no con la identidad jurídica de la persona natural o jurídica que la explota.

En tal sentido, el Ordinario N° 207, de 03.02.2022, recoge la doctrina contenida en el Ordinario N° 3542/97, de 12.08.2005, conforme a la cual "el legislador ha vinculado la continuidad laboral y los derechos individuales y colectivos del trabajador con la empresa en sí y no con la persona natural o jurídica dueña de ésta".

Agrega el mismo pronunciamiento que "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*".

Respecto de la industria de casinos de juego, este Servicio ha mantenido una doctrina uniforme y reiterada.

Así, el Ordinario N°5297/121, de 06.11.2017, concluyó expresamente que:
"*El cambio de concesionario u operador de Casinos de Juego, constituye una modificación en la mera tenencia de la empresa, razón por la que no podrán por este hecho, verse alterados los derechos ni obligaciones de naturaleza laboral*".

Posteriormente, el Ordinario N°3303, de 17.12.2020, precisó que:
"*El cambio de concesionario de un Casino de Juego, constituye una modificación de la mera tenencia de la empresa, por lo que los derechos de todos los trabajadores sin exclusión, contenidos en sus contratos individuales o en instrumentos colectivos, permanecen inalterados sin verse afectados en cuanto a su vigencia y continuidad con el nuevo operador*".

Por su parte, el Ordinario N°207, de 03.02.2022, rechazó la solicitud de reconsideración formulada respecto de dicha doctrina, reafirmando que el cambio de operador configura una modificación relativa a la mera tenencia de la empresa para los efectos previstos en el artículo 4° del Código del Trabajo.

El Ordinario N°241, de 16.04.2025, concluyó que las modificaciones introducidas por el Decreto Supremo N°803, de 2025, del Ministerio de Hacienda, no alteran la doctrina institucional sobre continuidad laboral en el rubro de casinos de juego.

Finalmente, el Ordinario N°449, de 24.09.2026, señaló que cuando opera un cambio en la empresa en los términos previstos en el inciso segundo del artículo 4° del Código del Trabajo, no resulta necesario suscribir nuevos contratos de trabajo ni modificar los existentes.

En cuanto a la extensión del permiso de operación del actual operador del Casino de Juegos de Talca hasta que Sociedad de Ríos Claros S.A. inicie sus operaciones, cabe señalar que la Ley N°19.995 regula el otorgamiento y explotación de permisos de operación de casinos de juego, definiendo al operador como la sociedad autorizada para explotar el respectivo casino.

Asimismo, mediante la Ley N°21.647 se incorporó a dicho cuerpo normativo el artículo 26 bis, que permite extender excepcionalmente el permiso próximo a vencer hasta la fecha de inicio de operaciones del nuevo casino, cuando de lo contrario alguna región quedaría sin un casino de juego en funcionamiento conforme al artículo 16, debiendo la sociedad operadora cumplir durante ese periodo todos los requisitos y condiciones que establece la ley.

Sin embargo, ni el referido artículo 26 bis ni ninguna otra disposición de la Ley N°19.995 establecen una excepción al régimen previsto en el artículo 4° del Código del Trabajo ni contemplan normas destinadas a excluir la continuidad laboral frente al cambio de operador.

Por ello, esta Dirección estima que la regulación sectorial debe interpretarse armónicamente con la legislación laboral común.

En efecto, si bien la Ley N°19.995 regula los permisos de operación y la actividad de las sociedades operadoras, no contempla una causal especial de terminación de los

contratos de trabajo derivada del vencimiento, renovación o sustitución del permiso de operación.

Cabe advertir que el artículo 3° transitorio de la citada ley, que exige mantener a lo menos al 80% de los trabajadores del concesionario anterior, rige solo respecto de los casinos de juego de las comunas de Arica, Iquique, Coquimbo, Viña del Mar, Pucón, Puerto Varas y Puerto Natales, por lo que no resulta aplicable al casino de Talca. Con todo, dicha disposición revela una preocupación legislativa expresa por la continuidad de los trabajadores en los procesos de cambio de operador, circunstancia que resulta coherente con la aplicación del principio general de continuidad laboral consagrado en el artículo 4° del Código del Trabajo.

En relación con las alegaciones formuladas por el Sindicato N° 2 al evacuar el traslado, cabe precisar que esta Dirección, en ejercicio de sus facultades interpretativas, mediante el Ordinario N° 207, de 03.02.2022, distinguió entre empleador y empresa en el rubro de los casinos de juego. El empleador es la sociedad operadora titular del permiso de operación, que puede cambiar según se renueve, deniegue o extinga dicho permiso; la empresa es la organización de medios destinada a explotar el casino, que permanece en el tiempo pese a los cambios de sociedad operadora. Por ello, concluyó que la falta de renovación del permiso extingue al empleador, pero no a la empresa, y advirtió que el traslado del casino o la modificación de sus servicios anexos no alteran su existencia.

Del mismo modo, la continuidad laboral no nace de las bases de un proceso de otorgamiento, sino del inciso segundo del artículo 4° del Código del Trabajo, de modo que la circunstancia de que tales bases no exijan mantener a un porcentaje de trabajadores no la excluye. Los derechos que dicha norma resguarda son, además, irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo, conforme al inciso segundo del artículo 5° del mismo Código, por lo que su vigencia no depende del consentimiento del nuevo empleador.

En cuanto a la forma en que se debe materializar la continuidad laboral, cabe tener presente que el Ordinario N°449, de 24.09.2026, siguiendo lo indicado en el Ordinario N° 161, de 07.03.2024, precisó que "la mantención de los derechos y obligaciones de los trabajadores se produce por el solo ministerio de la ley".

Agregando: *"la modificación del dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no constituye causal de término de los contratos de trabajo ni afecta la vigencia de los instrumentos colectivos celebrados con anterioridad*, los que continúan produciendo todos sus efectos".

Y añade que *"no corresponde que el cambio de operadora implique el despido de los trabajadores ni su posterior contratación por la sociedad adjudicataria*".

Por consiguiente, la continuidad laboral derivada del artículo 4° del Código del Trabajo no requiere poner término a los contratos vigentes ni celebrar nuevos contratos por la sola circunstancia del cambio de operador. Los trabajadores mantienen su antigüedad, remuneraciones, beneficios, condiciones contractuales y demás derechos adquiridos. Sin perjuicio de ello, las partes pueden acordar la actualización de los contratos individuales con el solo objeto de dejar constancia del cambio de empleador y de la antigüedad laboral de los trabajadores, sin que sea necesario agregar o modificar ninguna otra estipulación (Ordinario N° 161, de 07.03.2024, reiterado por el Ordinario N° 449, de 24.09.2026).

Respecto a los instrumentos colectivos y organizaciones sindicales, la continuidad prevista en el artículo 4° del Código del Trabajo no solo comprende los contratos individuales de trabajo.

Conforme a la doctrina institucional contenida en los Ordinarios N°3303 y N°207, los instrumentos colectivos de trabajo mantienen igualmente su vigencia y continuidad con el nuevo empleador.

Del mismo modo, puesto que el cambio de operador no altera la empresa como organización ni extingue los contratos de trabajo, las organizaciones sindicales, por el solo ministerio de la ley, conservan todos sus derechos y obligaciones en el ámbito del derecho

del trabajo (Ordinario N° 207, de 03.02.2022), no pudiendo el cambio de operador afectar por sí solo la continuidad de la actividad sindical desarrollada en la empresa.

Luego, en la situación planteada, resulta plenamente aplicable el principio de continuidad laboral consagrado en el artículo 4° del Código del Trabajo y desarrollado por la jurisprudencia administrativa reiterada de esta Dirección.

Sin perjuicio de lo expuesto, en el evento de que se produzcan terminaciones de contratos de trabajo con ocasión del cambio de operador, corresponderá a los Tribunales de Justicia revisar, en cada caso concreto, su procedencia y efectos, incluida la validez de las renuncias o finiquitos que se hubieren suscrito.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de la jurisprudencia administrativa vigente de este Servicio, cúmpleme informar que:

1.- El cambio de operador del Casino de Juegos de Talca constituye una modificación relativa a la mera tenencia de la empresa para los efectos previstos en el inciso segundo del artículo 4° del Código del Trabajo.

2.- Los contratos individuales de trabajo, instrumentos colectivos, antigüedad laboral, beneficios contractuales y derechos sindicales mantienen su vigencia y continuidad con el nuevo operador.

3.- La continuidad laboral opera por el solo ministerio de la ley.

4.- No corresponde que el cambio de operador se materialice mediante despidos, finiquitos y posteriores contrataciones de los mismos trabajadores por parte de la sociedad adjudicataria.

5.- La circunstancia de haberse otorgado el permiso de operación a Sociedad de Ríos Claros S.A. no altera la aplicación de la doctrina institucional vigente sobre continuidad laboral en el sector de casinos de juego.

6.- La continuidad laboral comprende a la totalidad de los trabajadores, con su antigüedad, sus contratos individuales y los instrumentos colectivos vigentes, y no puede condicionarse a la renuncia, al finiquito o a la selección de los trabajadores.

7.- En el evento de producirse terminaciones de contratos de trabajo con ocasión del cambio de operador, su procedencia y efectos podrán ser revisados por los Tribunales de Justicia.

Saluda atentamente a Ud.,

**PABLO REYES CARREÑO**
**ABOGADO**
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**

DIRECCION DEL TRABAJO
J E F E
DEPTO. JURIDICO

**AMF/CRL**
**Distribución**
- Jurídico
- Control
- Partes

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
20 NOV 2026
OFICINA DE PARTES