



Cesión del contrato de trabajo por transferencia de empresa

Claudio Palavecino Cáceres.

Abogado. Profesor Asistente del Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de Chile.

1. Introducción

En este estudio me propongo abordar la norma contenida en el artículo 4° inciso segundo del Código del Trabajo conforme con la cual el cambio de titular de la empresa no afecta la vigencia ni la continuidad de los contratos de trabajo e instrumentos colectivos existentes entre los trabajadores y el empresario cedente, traspasándose los efectos al empresario cesionario, quien se transforma, por el solo ministerio de la ley, de tercero a parte en calidad de “nuevo empleador”.

Esta norma ha sido someramente tratada por la manualística nacional a propósito del llamado principio de continuidad o estabilidad del contrato de trabajo.

Pese a que hay también algunos trabajos monográficos recientes sobre la norma relativa a la transferencia de empresa, el tratamiento dogmático me sigue pareciendo insatisfactorio y deficiente, especialmente en relación al fundamento y al encuadramiento jurídico de la figura. Lo dicho justifica las líneas que siguen, donde intento un nuevo enfoque sobre ambos aspectos con el objetivo de ofrecer una acertada comprensión del propósito y alcances de esta importante norma jurídica.

2. La empresa como fenómeno relevante para el Derecho del Trabajo

Quisiera partir mi reflexión desde una proposición no susceptible de demasiada controversia. A saber, que la empresa es un fenómeno económico de especial interés para el Derecho del trabajo. Es difícil cuestionar esta premisa, porque se sustenta en una constatación muy simple: La mayor parte -por no decir casi la totalidad- de las disposiciones del Código del Trabajo se refieren directa o indirectamente al trabajo realizado en la empresa. La empresa deviene así en el hábitat

natural del contrato de trabajo. Allí nacerá; allí producirá sus efectos; y allí se extinguirá. Porque es dentro de la empresa, en cuanto conjunción finalizada de factores de producción, donde comparecerán las partes del contrato -trabajador y empresario- y donde éstas ejecutarán el intercambio entre el producto del trabajo y el salario que lo retribuye. Acaso solo haya una excepción: el contrato especial de trabajadores de casa particular. Empero, se trata apenas de un atavismo, nada más que la excepción que confirma la regla.

Dicho lo cual, no puede sorprender que el Derecho del Trabajo defina el concepto de empresa; que se ocupe de las transformaciones que ésta experimenta a lo largo de su existencia; y que, frente a ellas, adopte determinadas previsiones. Como observa Rosina Rossi, “...el ordenamiento jurídico, sobre la base de la legitimidad de la transformación y sin pretender sancionarla, busca implementar mecanismos para reforzar el crédito laboral...”¹.

Destacar, como lo hace la profesora uruguaya, la legitimidad de estas transformaciones resulta muy oportuno, dado que la doctrina científica chilena tiende a observar estos fenómenos con una mirada tuerta. Mira siempre con el ojo izquierdo y por consiguiente solo logra ver patología donde la mayor parte de las veces hay fisiología. Nuestra legislación, en cambio, distingue nítidamente los fenómenos fisiológicos de los patológicos. En la mayor parte de los casos las transformaciones que experimenta la empresa a lo largo de su existencia no persiguen evadir el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, sino que obedecen a razones de negocio amparadas por la libertad de empresa y el derecho de propiedad. Lo cual no quita que algunas de estas alteraciones generen efectos colaterales sobre los derechos de los trabajadores. Pero deseo hacer hin-

¹Rosina Rossi Albert: “La regulación jurídico-laboral de la transmisión de empresas. Transmisión de empresas en el ordenamiento jurídico uruguayo”, en Mario Ackerman y Diego Tosca (compiladores) *Las transformaciones de la empresa en el Derecho del Trabajo*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe - Argentina, 2007, p.651.

capié en que en la mayor parte de los casos el objetivo perseguido por los dueños de las empresas no será perjudicar a los trabajadores. Aunque en ciertos casos excepcionales sí. En determinadas ocasiones el único propósito será burlar los derechos de los trabajadores. Pero un analista sensato tiene que saber distinguir lo que es normal, lícito o fisiológico, de lo que es anormal, ilícito o patológico. Como distingue -insisto- claramente nuestra legislación. Y, donde el legislador distingue, debe también distinguir el intérprete.

La fisiología, vale decir, los cambios que adopta la empresa que persiguen una eficacia económica u organizacional comprobable y que, por tanto, son perfectamente lícitos, están abordados como tales, esto es, como fenómenos legítimos. Me voy a centrar en este trabajo en la norma del artículo 4° inciso segundo de este cuerpo legal, pero anoto que también son abordados en el artículo 3° del mismo cuerpo legal, a propósito del concepto de empresa y la declaración de empleador único y todos los artículos que van del 183 A al 183 AE que se ocupan de la subcontratación y del suministro de trabajadores. Toda esta legislación parte de la premisa de que se trata de decisiones lícitas de la empresa, pero como en muchos casos tienen efectos colaterales sobre la eficacia de los derechos de los trabajadores, las regula con miras a la tutela de estos créditos. El ámbito excepcional del fraude, de lo ilícito, del propósito torcido de evadir obligaciones está regulado en el artículo 507 del Código, a través de las figuras de la simulación y del subterfugio laborales.

3. El principio técnico de tutela del crédito laboral y previsional

Lo dicho quedará mejor explicado si introducimos una segunda idea. Tal idea dice relación con lo que, desde hace algún tiempo, vengo llamando los principios técnicos del Derecho del Trabajo, como una forma de distinguirlos de -y oponerlos a- los principios ideológicos de Américo Plá. Principios, éstos, adoptados por la doctrina nacional precipitadamente y sin ninguna crítica hasta el día de hoy. Los profesores chilenos leyeron *Los principios del Derecho del Trabajo* y alucinaron, al punto de ver jén el Plan Laboral! reiteradas epifanías de los principios de Plá².

²Yo mismo no fui inmune al embrujo, como puede constatarse en mi viejo *Apunte sobre principios de Derecho del Trabajo*, que todavía circula (y profusamente) por internet, para mi sonrojo.

Frente a esos principios, que se estructuran en torno a la comprensión del trabajador como clase social explotada, a partir de un apriorismo cuasi naturalista (por no hablar de una descomunal *petitio principii*), me parece que podemos descubrir otros principios inferidos metódicamente a partir de nuestra realidad normativa.

Uno de estos principios técnicos, acaso el más importante en términos de normas que lo ponen de manifiesto, lo llamo “principio de tutela del crédito laboral y previsional”. Si hojeamos el Código del Trabajo hallaremos un sinnúmero de normas cuyo objetivo es asegurar la eficacia de los créditos laborales y previsionales de los trabajadores.

Recordemos primeramente que el contrato de trabajo es un contrato bilateral, oneroso, conmutativo, que genera obligaciones recíprocas entre empleador y trabajador y derechos correlativos de carácter personal o créditos. Y la obligación principal del empleador, que da origen a un crédito correlativo para el trabajador es la de retribuir el producto del trabajo, obligación que tiene como objeto la retribución.

A lo largo del Código del Trabajo veremos un conjunto de normas que, desde distintos ángulos y utilizando diversas técnicas, se ocupan de esa obligación retributiva y de su objeto, con la finalidad de asegurar la eficacia del crédito correlativo. La razón es de fácil comprensión y dice relación con la función del salario: “...el salario, al tiempo que retribuye, tiene otra función muy peculiar: procurar el mantenimiento o subsistencia del trabajador”³. Tal función sustentadora ha llevado a muchos a pensar que el salario es para el trabajador un crédito alimenticio. Más allá de la impropiedad técnica de tal tesis⁴, me parece que posee una fuerza metafórica útil para explicar la preocupación del Derecho del Trabajo por la tutela del crédito laboral. En el caso del crédito previsional, también reconocemos una función sustentadora merecedora de tutela, solo que proyectada esta vez hacia el futuro.

³Alfredo Montoya Melgar: *Derecho del Trabajo*, 28ª edición, Tecnos, Madrid, 2007, p. 369.

⁴Se trata, según Montoya Melgar, de una tesis que hay que desestimar: “...pues ni la causa del salario es la del crédito alimenticio -la de aquél es la retribución de un trabajo; la de éste la protección familiar- ni el obligado al pago del salario se confunde con el obligado por la deuda alimenticia -en un caso, el empresario; en el otro, el familiar-. En fin, mientras que el salario sólo guarda correspondencia con el trabajo realizado a cambio, el crédito alimenticio varía según las necesidades del acreedor...” (*Op. cit.* p. 369).



En efecto, en nuestra legislación laboral identificamos varios conjuntos de normas orientadas a: i) la determinación del crédito⁵; ii) la protección de su integridad⁶; iii) su pago oportuno⁷; iv) asegurar su exigibilidad⁸; v) protegerlo de la exacción fiscal⁹; vi) garantizarlo¹⁰; vii) ofrecerle tutela judicial efectiva, tanto declarativa como ejecutiva; viii) y tutela represiva.

La norma del artículo 4° inciso segundo del Código del Trabajo se inscribe dentro del grupo de normas orientadas a asegurar la exigibilidad o, más precisamente, la oponibilidad de los créditos laborales y previsionales.

4. El cambio de titular de la empresa como supuesto que pone en riesgo la oponibilidad del crédito laboral y previsional

La empresa, mirada ya no desde un punto de vista económico, sino puramente jurídico, es una cosa o un bien

⁵Obligación de escriturar el contrato (Art. 9° CdT); de consignar el monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada (art. 10 N°4 CdT) y de actualizar anualmente su monto (art. 11, inciso 2°, CdT); obligación del empleador de extender copia del contrato al trabajador (art. 9° inciso 1° CdT); presunción sobre las estipulaciones del contrato en caso de incumplimiento de la obligación de escriturar (art. 9° inciso 4° CdT); obligación del empleador de entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado por concepto de remuneración, de la forma cómo se determinó y de las deducciones efectuadas (art. 54 inciso final y 54 bis inc. 3° CdT); obligación del empleador de consignar en la carta de aviso de despido el monto de las indemnizaciones, si procediere pagarlas (art. 162, inciso 4° y art. 163 del CdT); obligación del empleador de extender finiquito (art. 177 CdT).

⁶Inembargabilidad de las remuneraciones (art. 57 CdT); regulación de los descuentos a las remuneraciones (art. 58 CdT); prohibición de descuento después del devengamiento de la remuneración (art. 54 bis CdT); percepción en metálico (art. 54 CdT).

⁷Oportunidad (art. 55 CdT); reajustes e intereses en material laboral y previsional (art. 63 CdT); recargo hasta 150% por el no pago oportuno de las indemnizaciones por término de contrato (art. 169 a CdT).

⁸Indisponibilidad (art. 5° inciso 2° CdT); indisponibilidad especial del crédito previsional en caso de término de contrato por liquidación concursal de la empresa (art. 163 bis CdT); oponibilidad (art. 4° incisos 1° y 2° CdT); pago administrativo y privilegios del crédito en caso de liquidación concursal de la empresa (arts. 163 bis y 61 CdT).

⁹A través de herramientas previsionales como el Ahorro Previsional Voluntario (APV) o los depósitos convenidos regulados en el DL 3.500.

¹⁰Solidaridad pasiva en materia laboral y previsional (art. 183-B CdT); responsabilidad subsidiaria (art. 183-D y 183-AB CdT); el pago con subrogación (art. 183-C CdT); garantía especial constituida por las EST (art. 183-J CdT).

de carácter comerciable. “Bienes comerciables son los que pueden ser objeto de relaciones jurídicas privadas, de manera que sobre ellos puede recaer un derecho real o puede constituirse a su respecto un derecho personal”¹¹. Esta característica hace que la empresa pueda ser objeto de enajenaciones o traspasos.

Como apunta Rodríguez-Piñero:

La regla de la continuidad y sucesión de los contratos de trabajo se ha diseñado desde una visión patrimonial de la empresa como realidad corpórea diferenciada, que toma como modelo la fábrica industrial y de la transmisión como una relación comercial bilateral directa entre cedente y cesionario, que justifica la cesión en bloque del conjunto de contratos de trabajo que ha de ser aceptada o asumida por el nuevo empleador como condición legal del negocio y a la que queda sujeta el trabajador”¹².

De ahí que la Corte Suprema estuviera en lo correcto al negar reiteradas veces la aplicabilidad de la norma de art. 4° inc. 2° a las notarías, por ser entidades fuera del comercio y que nuestro legislador precisara dictar tres leyes para forzar esa aplicación¹³.

¹¹Daniel Peñailillo Arévalo: *Los bienes. La propiedad y otros derechos reales*, Editorial Jurídica de Chile, 2017, p. 61.

¹²Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer: “Descentralización productiva y sucesión de empresas”, p. 734 (documento en formato pdf sin referencias bibliográficas obtenido de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/40.pdf>)

¹³Primero la Ley 19.759/2001 introdujo un inciso cuarto final al art. 1° del Código del Trabajo que señala que “*los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código*”. Luego la Ley 19.945/2004 dispuso en su art. 2°: “*declárase interpretado el inciso cuarto del artículo 1° de la Ley N°20.510 de 28 de abril de 2011 agregó un inciso final al art. 4° del Código del Trabajo, conforme al cual, “de igual forma, en el caso de los trabajadores mencionados en el inciso final del artículo 1° del Código del Trabajo en el siguiente sentido: El inciso cuarto del artículo 1° del Código del Trabajo en cuanto señala que “Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código”, debe interpretarse y aplicarse de forma tal que la totalidad del estatuto laboral, en todas sus manifestaciones y expresiones, que emana del Código del Trabajo y leyes complementarias, resulte aplicable a los trabajadores que laboran en los oficios de notarías, archiveros o conservadores*”. Finalmente, la Ley 20.510/2014 dispuso que: “*De igual forma, en el caso de los trabajadores mencionados en el inciso final del artículo 1°, no se alterarán los derechos y obligaciones emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, en el caso de cambio de titularidad en la respectiva notaría, archivo y conservador*.”

La empresa es, también, una universalidad, esto es, un bien “que está formado por un conjunto de objetos unidos en torno a una destinación común”¹⁴.

En cuanto bien comerciable, esta universalidad puede ser objeto de traspasos y enajenaciones, ya sea respecto de cada uno de los objetos que la componen, ya sea como un todo. Como explicó Gonzalo Figueroa respecto del establecimiento de comercio:

No existe problema jurídico alguno en la enajenación separada de cada uno de los bienes que integran el establecimiento, sea que se les singularice uno por uno y se les enajene como especies o cuerpos ciertos, sea que se les enajene como géneros. Si se trata de bienes corporales muebles, su venta será consensual y su tradición se efectuará normalmente por la entrega (arts. 1801 inc. 1° y 684), y si se trata de bienes raíces, su venta deberá constar de escritura pública y su tradición se efectuará mediante la inscripción del título en el Registro de Propiedad del Conservador de Bienes Raíces correspondiente (arts. 1801 inc. 2° y 686). Si se trata de créditos nominativos, ellos serán cedidos mediante la entrega del título, y luego será necesaria la notificación o aceptación del deudor para que ella produzca efectos contra el deudor y contra terceros (arts. 1901 y 1902), y si se trata de créditos a la orden, su cesión se hará mediante su endoso, conforme a las disposiciones pertinentes del Código de Comercio y de la Ley de Cheques y Cuentas Corrientes. Las Leyes sobre Propiedad Intelectual y sobre Propiedad Industrial contienen la forma de vender y hacer tradición de las producciones del talento o del ingenio¹⁵.

Pero, las partes podrían querer enajenar y adquirir la empresa como un todo:

En este caso, el contrato versa sobre una universalidad compuesta por cosas corporales muebles (e inmuebles según algunos), cosas incorporales, producciones del talento o del ingenio e intangibles, todas las cuales constituyen el activo [...], al que algunos desean agregar también las deudas que soporta ese establecimiento, esto es, también su pasivo¹⁶.

Esta última opción conlleva en algunos casos el riesgo de alejamiento o derechamente de desaparición del sujeto de imputación del crédito laboral y previsional y, en cualquier caso, el desmejoramiento de sus facultades para responder del crédito como consecuencia de la enajenación de la empresa. En efecto, el deudor de la obligación retributiva, esto es, la parte empleadora de los contratos laborales, tiende a ser, en la práctica, el mismo titular que se desprende de la empresa y, como consecuencia de tal enajenación o traspaso, deja de organizar los factores productivos. Entonces tal sujeto, si subsiste, deviene en un empleador puramente formal, puesto que el poder de organizar el factor trabajo pasará al adquirente de la empresa. En algunos casos, como el de la fusión de empresas, el empleador primigenio puede incluso desaparecer sin dejar rastros. Pero sea que el empleador originario subsista alejado o desaparezca, lo que en último término interesará para que el trabajador pueda satisfacer cumplidamente sus derechos personales será, sin duda, la existencia de un patrimonio solvente que responda por los mismos. Al desprenderse de la empresa como universalidad, el empleador desmejorará significativamente el derecho de prenda general de los trabajadores.

Por otra parte, pese a que el factor trabajo es uno de los componentes de los conceptos económico y jurídico de empresa (“...medios personales...”), por razones obvias, la transferencia de esta como universalidad no puede jamás comprender a los trabajadores, que no son cosas, ni están en el comercio¹⁷. Si se estima que la empresa es una universalidad de hecho, tampoco su transferencia puede alcanzar pasivos o deudas del anterior empleador, puesto que, “la doctrina entiende que la universalidad de hecho sólo comprende bienes, es decir, sólo elementos activos y no pasivos, deudas, que serían aceptables únicamente en las universalidades jurídicas”¹⁸. De manera que la transferencia de la empresa tampoco implica, *per se*, la cesión de las deudas laborales y previsionales del anterior titular al adquirente.

¹⁴Gonzalo Figueroa Yáñez: *El patrimonio*, 3ª edición, Editorial Jurídica de Chile, 2015, p.59.

¹⁵Gonzalo Figueroa Yáñez: *Op. cit.* p. 537.

¹⁶Idem, p. 538.

¹⁷Ernesto Eduardo Martorell critica justamente la referencia a “medios personales” contenida en la definición de empresa de la Ley de Contrato de Trabajo Argentina de 1974 -de la cual es tributaria nuestra definición- puesto que rebaja al hombre “núcleo de la vida social” a la condición de “medio” o instrumento para un fin (*La transferencia de empresa: problemática laboral*, Depalma, Buenos Aires 1993, p. 27).

¹⁸Daniel Peñailillo Arévalo: *Op. cit.* p. 56.

En principio, los trabajadores de la empresa cedida solo podrían perseguir sus créditos contra ese empleador formal ya desligado de la explotación, siempre que tal sujeto sobreviviera a la transferencia. El contrato de trabajo y sus efectos serían inoponibles al adquirente o cesionario de la empresa por falta de concurrencia en su celebración, como consecuencia del principio de relatividad del contrato. En efecto, “la relatividad de las convenciones consiste en restringir el efecto obligatorio a aquellos sujetos de Derecho que concurren con su voluntad a celebrar el contrato”¹⁹. Por tanto, “no hay [...] por regla general, eficacia para terceros, frente a los cuales el contrato es *res inter alios acta*...”²⁰.

Recién cuando el adquirente o cesionario de la empresa asumiera la organización del factor trabajo, sin formalizar el vínculo laboral, los trabajadores podrían demandar la declaración de existencia del contrato de trabajo con éste, sobre la base de la relación laboral material. Empero, tras conseguir tal declaración, al nuevo empleador solo le serían oponibles los créditos devengados a partir de que asumió la condición de empleador material y, en cambio, le seguirían siendo inoponibles los créditos devengados en época del anterior empleador.

Como veremos, la técnica que utilizará el Derecho del Trabajo para resolver todos estos problemas que plantea la transferencia de empresa será la cesión del contrato de trabajo entre las mismas partes que acordaron aquella, transformando al nuevo empleador de *facto* en empleador de *iure*, sin solución de continuidad ni cesura respecto del anterior empleador.

Por consiguiente, cada vez que la transferencia de la empresa aleje o elimine materialmente a una persona natural o jurídica empleadora, el Derecho del Trabajo arbitrará la manera de señalar un nuevo sujeto de imputación del crédito, para que de ese modo los trabajadores puedan contar de inmediato con un nuevo patrimonio que soporte y satisfaga la obligación retributiva.

Parece razonable que este nuevo sujeto de imputación sea quien tras la adquisición de la empresa pase a organizar los factores productivos y especialmente el factor trabajo, vale decir, quien se constituye en empleador de *facto* de los trabajadores.

¹⁹Carlos Pizarro Wilson: “El efecto relativo de los contratos: partes y terceros”, en Alejandro Guzmán Brito (ed. Científico): *El Código Civil de Chile (1855-2005)*, 2ª edición, Legal Publishing, Santiago de Chile, 2009, p. 552.

²⁰Luis Díez-Picazo y Antonio Gullón: *Sistema de Derecho Civil*, Volumen II, 8ª edición, Tecnos, Madrid, 1999, p. 88.

Como quedó demostrado, la transferencia de la empresa crea para el crédito laboral una situación de riesgo en su realización -posibilidad de ser satisfecho-²¹. Por tanto, el fundamento de la cesión del contrato de trabajo habrá que buscarlo en el principio de tutela del crédito laboral y previsional y no, en un supuesto principio de continuidad o estabilidad en el empleo, ni menos todavía en esa subjetivación animista de la empresa que ha intentado la Dirección del Trabajo en varios de sus dictámenes. Me referiré brevemente a estos dictámenes.

5. Dos malos fundamentos

Fue Américo Plá quien convenció a la doctrina nacional de la existencia de un supuesto principio de continuidad o estabilidad en el empleo. El uruguayo jamás lo definió, pero sí lo aludió en su famoso libro mediante diversas paráfrasis tomadas de otros autores: tendencia hacia la conservación de la fuente de trabajo²²; finalidad de mantener el vínculo laboral²³; lograr que el empleado quede adherido al organismo empresarial²⁴; preservar la relación laboral²⁵; otorgarle al contrato extrema dureza y resistencia en la duración²⁶; tutela de la permanencia en el empleo²⁷.

Como observa María Soledad Jofré, “...los estudios sobre la sucesión de empresa en Chile se han limitado a asociarlo con la aplicación de dicho principio o identificarlo como una clara manifestación del mismo...”²⁸.

En este sentido, el mejor ejemplo son los profesores Thayer y Novoa, cuando señalan: “...el Código del Trabajo ha consagrado, en el inciso segundo del artículo cuarto, con énfasis y precisión, el llamado principio de la continuidad en la empresa...”²⁹.

²¹Rosina Rossi Albert: *Op. cit.* p. 650.

²²*Op. cit.* p. 193.

²³*Op. cit.*, p. 194.

²⁴*Idem.*

²⁵*Ibidem.*

²⁶*Op. cit.* p. 195.

²⁷*Idem.*

²⁸María Soledad Jofré Bustos: *La sucesión de empresas en el Derecho del Trabajo chileno*, tesis de magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de Talca, 2014, p. 21.

²⁹William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida: *Manual de Derecho del Trabajo. Derecho individual de trabajo*, tomo III, 5ª edición, Editorial Jurídica de Chile, 2008, p. 86.

“La jurisprudencia de casación en el fondo de la CS [Corte Suprema] también se ha alimentado, en algunos fallos, con esta concepción...”³⁰.

Lo cierto es que en nuestro régimen causado de terminación del contrato de trabajo no existe nada semejante a lo que Plá señalaba, sino una tendencia más bien opuesta: el respeto, contra viento y marea, de la decisión empresarial de poner término al contrato, con apenas tres hipótesis de despido nulo³¹. Por no mencionar la coexistencia del régimen causado con un régimen de despido incausado (o por simple desahucio) y la opción indiscriminada entre el contrato indefinido y el contrato a plazo.

Pero, más allá de estas consideraciones, lo relevante para descartar este fundamento es que la continuidad de la empresa y de la relación laboral no viene decidida de antemano por la legislación laboral, sino que quedan entregadas enteramente a lo que convengan el cedente y el cesionario de la empresa. Ya vimos que la transferencia puede hacerse como universalidad, pero también desintegrando la empresa, lo que supondrá su fin. Por su parte, la norma que establece la continuidad de los contratos ante el cambio de titular de la empresa, no impide que el anterior titular, antes de transferir la empresa, desvincule a uno o más, o incluso a todos los trabajadores. Tampoco impide que el adquirente, una vez que los recibe, los desvincule. La norma opera, precisamente, cuando tal decisión no se adopta en ninguno de ambos extremos de la transferencia de la empresa³². Por tanto, el propósito de la norma no fue preservar la empresa ni asegurar el empleo a los trabajadores. La norma tuvo otra finalidad.

Como apunta Cristián Olavarría, se quiso solucionar la controversia acerca de si el cambio de dueño de la empresa se podía subsumir en la causal legal de

conclusión del trabajo o servicios para los que fue contratado el trabajador³³. En definitiva, determinar si el despido bajo tal circunstancia debía ser o no, un despido indemnizado.

Por su parte, la Dirección del Trabajo viene reiterando por décadas el siguiente disparate: “el legislador ha vinculado los derechos que individual o colectivamente corresponden a los trabajadores, como asimismo, la subsistencia de sus contratos individuales y colectivos, a la empresa en sí y no a la persona natural o jurídica propietaria, poseedora o tenedora de la misma”³⁴.

Se trata de una subjetivación de la empresa a todas luces inapropiada, puesto que se basa en “una confusión entre el sujeto y el objeto de tráfico” (Satanowsky)³⁵.

Además, esta subjetivación equivocada de la empresa es desmentida por el propio legislador que invoca la dinamicidad de la Administración Laboral: En efecto, el art. 7° del Código del Trabajo establece como sujeto pasivo de la obligación retributiva al empleador y art. 2° del mismo cuerpo distingue entre empleador y empresa y los define separadamente, al primero como “*persona natural o jurídica...*” y a la segunda como “*organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador...*”.

Por lo que normativamente la situación viene a ser la inversa a la sostenida por la Dirección del Trabajo: el Código distingue entre la universalidad y su titular, identificando al empleador, no con la universalidad, sino precisamente con la persona natural o jurídica titular, vinculando los derechos que individual o colectivamente corresponden a los trabajadores con éste y no con aquélla, puesto que es el empleador (y no la empresa) la contraparte del trabajador en el contrato de trabajo³⁶.

³⁰Marcos López Oneto: *El principio de protección a la fuente de empleo en Chile. Pasos hacia un Derecho del Trabajo Bidireccional*, Thomson Reuters, Santiago de Chile, 2013, p. 192.

³¹Las tres hipótesis de nulidad de despido propia son: El despido del trabajador aforado sin autorización judicial previa; el despido antisindical del trabajador no aforado; y el despido discriminatorio grave.

³²Y en muchos casos esa decisión no se va a adoptar por los costos económicos que implica, especialmente en materia de indemnizaciones y porque el nuevo titular normalmente querrá adquirir una empresa operativa y no asumir los costos de la inmovilización del capital mientras se selecciona y capacita a nuevos trabajadores.

³³Cristián Olavarría Rodríguez: “Obligaciones del nuevo titular de la empresa. Revisión jurisprudencial del artículo 4° inciso 2° del Código del Trabajo”, en *Revista Actualidad Jurídica*, N°33, enero 2016, p. 255.

³⁴Por todos, ORD. N°1367 de 28 de marzo de 2017.

³⁵Citado por Ernesto Eduardo Martorell: *Op. cit.* p. 11.

³⁶En igual sentido, Jofré Bustos: “...basar la aplicación del principio de continuidad sosteniendo que los derechos laborales se producen respecto de la empresa y no del empleador, pareciera no tener mayor relevancia, por cuanto [...] el titular de la empresa y el empleador son una misma persona.”(*Op. cit.* p. 23).



6. Presupuesto: La transferencia de la empresa

La norma contenida en el art. 4° inc. 2° del Código del Trabajo obedece a la estructura clásica de las normas: una hipótesis fáctica (algo que tiene que pasar en el mundo real) a cuya concurrencia la norma asocia un mandato. Vale decir, hay un fenómeno del mundo real, que está prefigurado de modo abstracto en la norma, cuya verificación detonará efectos jurídicos determinados.

Lo que tiene que verificarse en el mundo exterior son: "...modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa...". Como ya se indicó *supra*, la empresa está enfocada como cosa o bien comerciable, del cual su titular puede desprenderse celebrando negocios jurídicos con otro sujeto que la adquiere³⁷. Debe existir un acto directo de transmisión entre el cedente y el adquirente, porque eso es lo que justifica que el adquirente pase a ocupar la posición del cedente en los contratos de trabajo. Congruentemente, en un caso se rechazó la aplicabilidad de la norma por no existir antecedentes que permitieran establecer que "el antiguo propietario de la empresa [...] haya celebrado acto jurídico alguno respecto del dominio, posesión o mera tenencia del Colegio con la sociedad denunciada"³⁸.

Nuestro sistema jurídico exige la concurrencia de título y modo para adquirir una cosa. Según el profesor Peñailillo:

Los títulos que habilitan para la posterior transferencia del dominio son llamados títulos traslaticios de dominio. Son innumerables, legalmente no tienen un número cerrado y pueden revestir la forma y características que acuerden los particulares. Generalmente adoptan la forma de contratos: compraventa, permuta, donación, aporte en propiedad a una sociedad³⁹.

Pero recordemos que el vendedor, el permutante, el donante, el aportante en sociedad, no transfieren en el respectivo contrato la cosa vendida, permutada, donada o aportada, sino que se obligan a transferirla⁴⁰. Se requerirá que opere un modo de adquirir. Puesto que la norma del art. 4° inc. 2° habla de modificaciones o cambios del dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, es necesario un acto de transmisión directa entre el anterior y el nuevo titular. Rodríguez-Piñero ha observado a propósito del modelo español que:

La regulación laboral de la transmisión de empresa ha tomado como presupuesto la existencia de una sucesión intersubjetiva y derivada de la titularidad de la empresa, desde la idea de que el derecho del nuevo titular de la empresa trae su causa y se adquiere del anterior titular, lo que justificaría la sustitución de la persona del empleador en los contratos de trabajo⁴¹.

Por tanto, el modo de adquirir deberá ser derivativo, vale decir, de aquellos que permiten transferir la cosa de un titular antecesor a otro que le sucede. Normalmente el modo de adquirir será la tradición (pero también la sucesión por causa de muerte). Cabe señalar que a través de la tradición se puede adquirir tanto el dominio como los otros derechos reales y los derechos personales⁴².

En cualquier caso, al Derecho del Trabajo no le interesa ni la validez del título, ni el derecho que finalmente resultará transferido por tradición o transmitido *mortis causa*, sino que el adquirente se haga materialmente de la empresa, sea como dueño poseedor; poseedor no dueño; o mero tenedor. Y es que solo en tal situación la persona natural o jurídica que adquiere la empresa estará en condiciones de organizar los factores productivos y utilizar los servicios intelectuales o materiales de los trabajadores.

Se trata no solo de compraventas o arrendamientos, sino también de procesos de división y fusión que experimente la empresa. Lo que preocupa al Derecho del Trabajo es la aparición y/o desaparición de personas -ordinariamente personas jurídicas- y, a la par, la aparición de nuevos, o desaparición de antiguos, sujetos de imputación de las obligaciones correlativas a los créditos laborales y previsionales del trabajador.

³⁷De ahí que resulte asaz sorprendente la afirmación de los profesores Thayer y Novoa de que la norma del art. 4° inciso 2° del Código del Trabajo constituiría una excepción a la concepción patrimonialista de la empresa (*Cfr. op. cit.* p. 86).

³⁸Sentencia de 3 de diciembre de 2009, dictada por la II^{ta}. Corte de Apelaciones de Temuco, N° Civil-1676-2009, Director Regional del Trabajo con Sociedad Educativa Educar S.A.

³⁹Daniel Peñailillo Arévalo: *Op. cit.* p. 188.

⁴⁰*Idem*, p. 210.

⁴¹*Op. cit.* p. 738.

⁴²Daniel Peñailillo Arévalo: *Op. cit.* p. 211.

Por el contrario, si en una sociedad anónima cambia solamente la propiedad de las acciones y por ende la persona del controlador, tal fenómeno no será relevante a estos efectos porque la persona jurídica empleadora seguirá siendo la misma, vale decir, subsistirá la persona jurídica con la cual originalmente contrataron los trabajadores.

En síntesis, lo que habrá que verificar en el mundo real será el desplazamiento material de la empresa desde un anterior titular a un nuevo titular. El supuesto material de la norma es la transferencia de la empresa.

6.1. Objeto de la transferencia

El acto directo de transmisión entre el anterior y el nuevo titular de la empresa tiene como objeto la empresa como facticidad, como conjunción de factores de producción organizados en algún fin productivo. Pues la empresa material o económicamente es eso, una conjunción finalizada de factores productivos. El empresario conjuga capital y trabajo para engendrar un bien o servicio que ofertará en el mercado. Ese conjunto de factores productivos organizados por el empresario será precisamente el objeto de la transferencia.

Ya señalé que jurídicamente la empresa es un bien universal o universalidad, esto es, una agrupación de bienes singulares que no tienen entre sí una conexión física pero que, relacionados por un determinado vínculo, forman una unidad funcional⁴³ y que puede ser transferida como tal universalidad.

Pero la ley también contempla la transferencia parcial de la empresa ¿Qué debe entenderse por parte de la empresa?

El Código del Trabajo alude en diversas disposiciones a unidades menores en las que se suele segmentar la empresa. Así en el art. 9° inc. 6° contempla la posibilidad de un giro económico organizado “...en diversos establecimientos, sucursales o lugares de trabajo...”; en el art. 12 inc. 2° refiere a “...circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos...”; el art. 183 Ñ, en su letra e) alude a “...aumentos ocasionales [...] de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento...” de la empresa usuaria; el art. 194 inc. 3° menciona “...sucursales o dependencias de los

establecimientos, empresas o servicios...”; el art. 219 alude a empresas “...en las que se deberá negociar colectivamente por establecimiento...” y dispone que “...se entenderá que dichas unidades tendrán el carácter de empresas...”; el art. 221 inc. 3° considera la existencia de “...sindicato de empresa o de establecimiento de empresa...”; el art. 227 inc. 4° prevé la posibilidad que “...la empresa tuviere más de un establecimiento...”; el art. 353 inc. 3° distingue entre lock-out o cierre temporal total “...cuando afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio...” y parcial “...cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa.”; el art. 360 inc. 9° contempla la posibilidad que “...la empresa tenga establecimientos o faenas en dos o más regiones del país...”, etc.

Por consiguiente, por “parte de la empresa” hay que entender unidades o conjuntos operativos donde también se conjugue factores productivos y específicamente factor trabajo. Una sucursal, un establecimiento, una sección, una planta industrial o, incluso algo menos material como un área de negocio. Debe ser una unidad capaz de articular factores de producción y generar, a su vez, bienes o servicios, aunque no sean finales, sino complementarios del ciclo productivo común. Al igual que sucede en la regulación argentina, podemos concluir, con Pablo Candal, que, “como límite mínimo, para habilitar la aplicación de la normativa en estudio, la parte cedida debe constituir una unidad técnica productiva autónoma”⁴⁴.

7. Consecuencia: La cesión del contrato de trabajo

Si se verifica la transferencia de la empresa, el cambio de la titular no va a alterar los contratos de trabajo individuales o colectivos, los que mantendrán su vigencia y continuidad a pesar de la desaparición o alejamiento físico de la persona natural o jurídica que ocupaba en ellos la posición de empleador. Nuestra legislación se desentiende del cedente de la empresa -lo libera⁴⁵ y

⁴⁴Pablo Candal: “La regulación jurídico-laboral de la transmisión de empresas”, en Mario Ackerman y Diego Tosca (compiladores) *Las transformaciones de la empresa en el Derecho del Trabajo*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, Argentina, 2007, p. 627.

⁴⁵A diferencia de lo que sucede en la legislación argentina, donde el art. 228 de la Ley de Contrato de Trabajo determina que el transmitente y el adquirente serán solidariamente responsables respecto de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existentes a la época de la transmisión y que afectarán a aquél (Pablo Candal: *Op cit.* p. 622).

⁴³Daniel Peñailillo Arévalo: *Op. cit.* p. 55.



determina que su posición jurídica en los contratos individuales o colectivos sea ocupada en adelante, sin solución de continuidad, por la persona natural o jurídica adquirente de la empresa. De este modo, el Derecho del Trabajo resuelve el problema práctico que plantea a la eficacia del crédito laboral y previsional, el alejamiento o desaparición de la persona natural o jurídica empleadora, como consecuencia de la transferencia de la empresa. El nuevo titular no solo se hace, según el caso, dueño-poseedor, poseedor-no dueño o mero tenedor de la empresa, sino que *ipso iure* se convierte en parte empleadora de los contratos individuales y colectivos existentes al interior de la organización. La designación del adquirente o cesionario de la empresa como nuevo empleador es congruente con la definición legal de empleador que señala como tal a la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales del trabajador.

Jurídicamente este fenómeno ha sido descrito en el Derecho civil como *cesión de contrato*⁴⁶. Gonzalo Figueroa definió la cesión de contrato como “la subrogación voluntaria o forzada de una de las partes del contrato por un tercero, el cual asume la misma posición jurídica del subrogado, esto es, el conjunto indivisible de derechos y obligaciones emanados del contrato”⁴⁷.

Una de las partes de una relación jurídica traspasa íntegramente a un tercero, su posición en dicha relación, transformándose este último en parte, con idénticos derechos y obligaciones del cedente. Según Jorge López Santa María la cesión de contrato es “[e]l traspaso por uno de los contratantes a un tercero de su íntegra posición jurídica en un contrato determinado”⁴⁸.

En términos muy simples, la cesión de contrato implica que un sujeto pasa a ocupar íntegramente la posición contractual de una de las partes de ese contrato. Un sujeto que es hasta ese momento un tercero, ajeno

al contrato pasa a ocupar en los contratos oneroso-conmutativos la posición completa, de acreedor-deudor de una de las partes del contrato. Se produce una sustitución subjetiva en el contrato. Es un tercero que entra al contrato y desplaza a uno de los sujetos como acreedor-deudor.

Entonces el sujeto que adquiere el dominio, la posesión o la mera tenencia de la empresa, se transforma por esa sola circunstancia en nuevo empleador de los trabajadores, sin que sea menester ninguna expresión de voluntad de aquél ni de éstos. El Derecho del trabajo no requiere manifestación de voluntad del cedente, ni del cesionario, ni de los trabajadores para este relevo de la persona empleadora. Opera por el solo ministerio de la ley. Por consiguiente, la situación prevista en el art. 4º inciso segundo del Código del Trabajo calza muy bien con lo que Sebastián Ríos define como “cesiones forzadas”, esto es, que “operan por el solo ministerio de la ley, como una consecuencia automática adjunta a cierto supuesto de hecho”⁴⁹. Agrega este autor que “esta clase de cesiones son, en general, aferentes a la transferencia o transmisión más o menos voluntaria de un objeto principal al que el contrato accede o del cual forma parte como un todo”⁵⁰. No es, por cierto, el único caso de cesión forzosa del contrato en nuestro ordenamiento jurídico⁵¹.

Podría plantearse una duda de constitucionalidad de la norma desde que la Carta Fundamental asegura la libertad de trabajo y la libre elección y contratación laboral (art. 19 N°16 CPR). Surge la pregunta si esta cesión forzosa del contrato de trabajo configuraría una negación de estas libertades. Puede responderse esa pregunta desde la teoría del negocio jurídico. La norma del artículo 4º inciso segundo es una condición objetiva del negocio, que toda persona que adquiere una empresa tiene a la vista y que todo trabajador que celebra un contrato de trabajo conoce al momento de contratar. Y en ese momento previo se configura el consentimiento. Como apunta Ríos “...el acto que da lugar a la cesión -de manera mediata- siempre es voluntario, con lo cual podemos afirmar que las partes buscan las consecuencias derivadas del acto que celebran”⁵².

⁴⁶Se ha señalado como un caso tradicional de cesión forzada de los contratos de trabajo la norma del artículo 4º del Código del Trabajo, *vid.* Sebastián Ríos Labbe: “Las cesiones legales de contrato. Una contribución al régimen de la cesión convencional de contrato”, en Fabricio Mantilla Espinoza y Carlos Pizarro Wilson (Coord.) *Estudios de Derecho Privado en homenaje a Christian Larroumet*, Ediciones de la Fundación Fernando Fueyo Laneri, Santiago de Chile, 2008, p. 182.

⁴⁷Gonzalo Figueroa Yáñez: *Op. cit.* p. 233.

⁴⁸Jorge López Santa María: *Los Contratos*, 1ª edición, Editorial Jurídica de Chile, 1986, p. 151.

⁴⁹*Op. cit.* p. 175.

⁵⁰*Idem.*

⁵¹El profesor Gonzalo Figueroa Yáñez menciona tres casos: la sucesión por causa de muerte; el contrato de arrendamiento respecto del arrendador; y el contrato de seguro respecto del adquirente de la cosa asegurada (*Op. cit.*, pp. 244-245).

⁵²Sebastián Ríos Labbe: *Op. cit.* p. 174.

Algún autor nacional ha querido ver en la figura del art. 4° inc. 2° del Código del Trabajo una novación subjetiva⁵³. Este encuadramiento resulta insatisfactorio, porque tal institución no da cuenta de modo cabal del fenómeno de la transferencia de empresa, como sí lo hace la cesión de contrato. Gonzalo Figueroa Yáñez explica que:

La novación subjetiva supone la sustitución de uno de los dos titulares originarios de la relación obligatoria por un nuevo titular, sea en la posición activa, sea en la posición pasiva, acompañada de la extinción de dicha relación y del nacimiento de una nueva relación obligatoria. En la cesión de contrato, en cambio, la relación contractual originaria permanece inalterable, pese a la subrogación de una parte por un tercero⁵⁴.

Desde que la norma del art. 4° inc. 2° del Código del Trabajo asegura que *“los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo [...] mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores”*, la novación subjetiva queda descartada.

Pero, además, el profesor Figueroa advirtió que:

los ámbitos de una y otra figura son diferentes, puesto que en la novación subjetiva el cambio de titular dice relación con un vínculo obligacional simple, en tanto que en la cesión de contrato una persona subroga a otra en la relación contractual íntegra⁵⁵.

Como él mismo recordaba:

Del contrato nacen, además de créditos y deudas determinados, otra serie de derechos, facultades y expectativas jurídicas, denominadas “derechos potestativos” [...] que competen a cada parte contra la otra y que derivan precisamente de la celebración del contrato, y cuyo ejercicio repercutirá indirectamente sobre los propios créditos y deudas, de los cuales no pueden separarse absolutamente⁵⁶.

Con ocasión del contrato de trabajo nacen las facultades que la ley concede a las partes para poner término

unilateral al contrato; por despido o por desahucio en el caso del empleador; por renuncia o por autodespido, en el caso del trabajador. “Estos derechos no están incluidos en crédito alguno generado por el contrato, pero pertenecen sin duda a la relación contractual básica, e influyen sobre los derechos y obligaciones nacidos del contrato, puesto que llegan incluso a ponerle término”⁵⁷. Lo mismo ocurre con la obligación de actuar de buena fe (art. 1546 del Código Civil) y la obligación de emplear la diligencia debida (art. 1547) plenamente exigibles en el contrato de trabajo⁵⁸, o la observancia del deber específicamente laboral de seguridad y salud en el trabajo (art. 184 del Código del Trabajo)⁵⁹. “En este punto radica precisamente el interés de la figura jurídica de la cesión de contrato, que [...] será capaz de traspasar al tercero la totalidad de los derechos y obligaciones principales, y, además, todos estos derechos potestativos, facultades, acciones, excepciones, garantías, deberes y obligaciones secundarios...”⁶⁰.

Frente a este negocio de índole civil o comercial que implica la transferencia entre dos sujetos de todo o parte de la empresa, el Derecho del Trabajo asocia la transferencia de la posición contractual en los contratos individuales y colectivos del trabajo y eso opera como una condición objetiva del negocio, como algo que necesariamente debe acatar quien adquiere una empresa o celebra un contrato de trabajo.

7.1. Efectos jurídicos de la cesión del contrato de trabajo

El artículo 4° inciso segundo del Código del Trabajo establece que los contratos cedidos *“...mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores”*.

Y si los contratos se conservan, sus efectos también. Por ende, la transferencia de la empresa no alterará *“...los derechos y obligaciones emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo...”*.

⁵⁷ *Idem*.

⁵⁸ *Cfr.* María Cristina Gajardo Harboe: “Buena fe y Derecho del Trabajo” en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 1, N° 2, 2010, pp. 15-31.

⁵⁹ *Vid.* María Cristina Gajardo Harboe: *Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*, Thomson Reuters, Santiago de Chile, 2015, p. 21.

⁶⁰ Gonzalo Figueroa Yáñez: *Op cit.* p. 231.

⁵³ Sergio Gamonal, citado por María Soledad Jofré Bustos: *Op. cit.* p. 23.

⁵⁴ *Op. cit.* p. 235.

⁵⁵ *Idem*.

⁵⁶ *Op. cit.* p. 230.



La lógica traslaticia de la cesión provoca que créditos y deudas nacidos a la fecha del contrato pasen sobre la cabeza del cesionario, quien es responsable a partir del momento de la cesión de la ejecución del contrato, pues se beneficia al mismo tiempo de sus derechos⁶¹.

Recordemos en este punto lo ya dicho más arriba: No solo se transfiere el contenido obligacional del contrato de trabajo, sino un complejo haz de derechos potestativos, facultades, acciones, excepciones, garantías y deberes y obligaciones secundarios que emanan del estatuto legal del contrato de trabajo. Por ejemplo, los derechos que derivan de la antigüedad del trabajador o del deber de seguridad que pesa sobre el empleador. ¿Qué sucede con las obligaciones ya devengadas antes del traspaso y no saldadas por el anterior empleador? ¿Qué sucede si el anterior titular estaba en mora de cumplir obligaciones con sus trabajadores? ¿Le es oponible la responsabilidad al nuevo titular de la empresa? La cuestión es completamente artificial, puesto que si los contratos mantienen su vigencia y continuidad y el adquirente de la empresa subroga al empleador asumiendo la misma posición jurídica del subrogado en tales instrumentos, resulta indudable que lo alcanzan no solo las obligaciones que de ellos emanan, sino también la responsabilidad por su incumplimiento.

Y, sin embargo, tal cuestión se planteó. Al efecto remito al lector al completo y documentado estudio de Cristián Olavarría Rodríguez, el cual concluye que:

Existen dos posiciones en cuanto a la extensión de la responsabilidad del nuevo titular de la empresa respecto de las obligaciones adeudadas por el anterior. La primera, inicial, sostiene que no se extiende a dichas obligaciones y la segunda, actual y producto de la evolución jurisprudencial, considera que el nuevo dueño de la empresa es responsable de los créditos laborales que quedó adeudando el anterior⁶².

8. Conclusiones

1ª) El fundamento de la norma sobre transferencia de empresa contenida en el art. 4º inc. 2º del Código del Trabajo debe buscarse en el principio de tutela del crédito laboral y previsional.

2ª) Nuestro legislador ve en transferencia de empresa un riesgo para la eficacia del crédito laboral y previsional, por partida doble, puesto que genera el alejamiento o la desaparición del sujeto de imputación de las obligaciones correlativas y la enajenación de los bienes que garantizan su ejecutabilidad. Con el objeto de resolver ambos problemas, el legislador procura asegurar la exigibilidad u oponibilidad de los créditos respecto del adquirente de la empresa.

3ª) La norma sorteja el principio de relatividad de los contratos mediante la cesión forzada del contrato de trabajo entre cedente y cesionario de la empresa que pasan, por el solo ministerio de la ley, a ser también cedente y cesionario de los contratos de trabajo e instrumentos colectivos.

4ª) La cesión de contrato explica correctamente el efecto jurídico-laboral de la transferencia de empresa a la vez que satisface el principio de tutela del crédito, en cuanto importa traspasar al tercero adquirente la totalidad de los derechos y obligaciones principales y, además, los derechos potestativos, facultades, acciones, excepciones, garantías, deberes y obligaciones secundarios que encuentran en el contrato de trabajo su fundamento.

9. BIBLIOGRAFÍA

CANDAL, PABLO: "LA REGULACIÓN JURÍDICO-LABORAL DE LA TRANSMISIÓN DE EMPRESAS", EN MARIO ACKERMAN Y DIEGO TOSCA (COMPILADORES) *LAS TRANSFORMACIONES DE LA EMPRESA EN EL DERECHO DEL TRABAJO*, RUBINZAL-CULZONI, SANTA FE, ARGENTINA, 2007.

DIEZ-PICASSO Y ANTONIO GULLÓN, LUIS: *SISTEMA DE DERECHO CIVIL*, VOLUMEN II, 8ª EDICIÓN, TECNOS, MADRID, 1999.

FIGUEROA YÁÑEZ, GONZALO: *EL PATRIMONIO*, 3ª EDICIÓN, EDITORIAL JURÍDICA DE CHILE, 2015.

GAJARDO HARBOE, MARÍA CRISTINA: "BUENA FE Y DERECHO DEL TRABAJO" EN *REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*, VOL. 1, N° 2, 2010.

GAJARDO HARBOE, MARÍA CRISTINA: *ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES*, THOMSON REUTERS, SANTIAGO DE CHILE, 2015.

JOFRÉ BUSTOS, MARÍA SOLEDAD: *LA SUCESIÓN DE EMPRESAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO CHILENO*, TESIS DE MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, UNIVERSIDAD DE TALCA, 2014 (INÉDITA).

LÓPEZ ONETO, MARCOS: *EL PRINCIPIO DE PROTECCIÓN A LA FUENTE DE EMPLEO EN CHILE. PASOS HACIA UN DERECHO DEL TRABAJO BIDIRECCIONAL*, THOMSON REUTERS, SANTIAGO DE CHILE, 2013.

⁶¹Sebastián Ríos Labbé: *Op. cit.* p. 190.

⁶²*Op. cit.* p. 255.

LÓPEZ SANTA MARÍA, JORGE: *LOS CONTRATOS*, 1ª EDICIÓN, EDITORIAL JURÍDICA DE CHILE, 1986.

MARTORELL, ERNESTO EDUARDO: *LA TRANSFERENCIA DE EMPRESA: PROBLEMÁTICA LABORAL*, DEPALMA, BUENOS AIRES 1993.

MONTOYA MELGAR, ALFREDO: *DERECHO DEL TRABAJO*, 28ª EDICIÓN, TECNOS, MADRID, 2007.

OLAVARRÍA RODRÍGUEZ, CRISTIÁN: "OBLIGACIONES DEL NUEVO TITULAR DE LA EMPRESA. REVISIÓN JURISPRUDENCIAL DEL ARTÍCULO 4º INCISO 2º DEL CÓDIGO DEL TRABAJO", EN *REVISTA ACTUALIDAD JURÍDICA*, N°33, ENERO 2016.

PEÑAILILLO ARÉVALO, DANIEL: *LOS BIENES. LA PROPIEDAD Y OTROS DERECHOS REALES*, EDITORIAL JURÍDICA DE CHILE, 2017.

PIZARRO WILSON, CARLOS: "EL EFECTO RELATIVO DE LOS CONTRATOS: PARTES Y TERCEROS", EN ALEJANDRO GUZMÁN BRITO (ED. CIENTÍFICO): *EL CÓDIGO CIVIL DE CHILE (1855-2005)*, 2ª EDICIÓN, LEGAL PUBLISHING, SANTIAGO DE CHILE, 2009.

RÍOS LABBE, SEBASTIÁN: "LAS CESIONES LEGALES DE CONTRATO. UNA CONTRIBUCIÓN AL RÉGIMEN DE LA CESIÓN CON-

VENCIONAL DE CONTRATO", EN FABRICIO MANTILLA ESPINOZA Y CARLOS PIZARRO WILSON (COORD.): *ESTUDIOS DE DERECHO PRIVADO EN HOMENAJE A CHRISTIAN LARROUMET*, EDICIONES DE LA FUNDACIÓN FERNANDO FUEYO LANERI, SANTIAGO DE CHILE, 2008.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, MIGUEL: "DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA Y SUCESIÓN DE EMPRESAS", P. 734 (DOCUMENTO EN FORMATO PDF SIN REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS OBTENIDO DE: [HTTPS://ARCHIVOS.JURIDICAS.UNAM.MX/WWW/BJV/LIBROS/3/1090/40.PDF](https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/40.pdf)).

ROSSI ALBERT, ROSINA: "LA REGULACIÓN JURÍDICO-LABORAL DE LA TRANSMISIÓN DE EMPRESAS. TRANSMISIÓN DE EMPRESAS EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO URUGUAYO", EN MARIO ACKERMAN Y DIEGO TOSCA (COMPILADORES) *LAS TRANSFORMACIONES DE LA EMPRESA EN EL DERECHO DEL TRABAJO*, RUBINZAL-CULZONI, SANTA FE - ARGENTINA, 2007.

THAYER ARTEAGA, WILLIAM Y NOVOA FUENZALIDA, PATRICIO: *MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO*, TOMO III, 5ª EDICIÓN, EDITORIAL JURÍDICA DE CHILE, 2008.