



Revista Chilena de Derecho

ISSN: 0716-0747

redaccionrchd@uc.cl

Pontificia Universidad Católica de Chile
Chile

Rojas Miño, Irene

LA EVOLUCIÓN DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO
EN CHILE: DESDE SU IRRELEVANCIA HASTA LA LEY N° 20.760 DE 2014

Revista Chilena de Derecho, vol. 43, núm. 1, abril, 2016, pp. 137-164

Pontificia Universidad Católica de Chile
Santiago, Chile

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=177046308007>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

LA EVOLUCIÓN DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO EN CHILE: DESDE SU IRRELEVANCIA HASTA LA LEY N° 20.760 DE 2014

EVOLUTION OF COMPANIES GROUP IN THE CHILEAN LABOR LAW: FROM ITS IRRELEVANCE TO LAW N° 20.760/2014

IRENE ROJAS MIÑO*

RESUMEN: En este artículo se analiza la evolución de la posición jurídica de los grupos de empresas ante el Derecho del Trabajo en Chile, identificando al efecto tres etapas respecto de las cuales se estudia el respectivo régimen jurídico que se les ha otorgado. En primer lugar, la de la irrelevancia de los grupos de empresas ante el Derecho del Trabajo. En segundo término, la de la construcción y aplicación de la doctrina jurisprudencial sobre los grupos de empresas, la que se elabora en razón de las respectivas sentencias que fueron dictadas en el período correspondiente. En tercer lugar, la del régimen legal de estos grupos, la que se establece a través de la Ley N° 20.760, de 2014, para lo cual se da cuenta de su configuración y efectos y, además de dos relevantes aspectos incorporados por dicha normativa: el de la acción judicial y el de la supresión de infracciones laborales. Finalmente, se presentan algunas observaciones, particularmente referidas a diversos aspectos que están pendientes del régimen jurídico establecido por la Ley N° 20.760.

Palabras clave: Grupos de empresas, Empresa, Derecho del Trabajo.

ABSTRACT: In this work it is analyzed the evolution of the companies group juridical position in the Chilean labor law, identifying three stages of study of its legal regulation. Firstly, the irrelevance of business group in the chilean labor law. Secondly, the construction and application of judicial sentences about companies group, pronounced at the respective period. Thirdly, the legal regulation of the groups established through law n° 20.760/2104, giving account about its configuration and effects, specially about two important elements incorporated by that law: judicial action and legal infractions suppression. Finally, some observations are presented, particularly referred to several aspects that are still pending in the juridical system established through law n° 20.760.

Key words: Companies group, Company, Labor Law.

1. INTRODUCCIÓN

Los grupos de empresas constituyen una realidad en los diversos países, habiéndose extendido su presencia desde hace cuarenta años, con ocasión de los procesos de reorgani-

* Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales por Universidad de Chile. Doctora en Derecho por Universidad de Valencia, España. Profesora Asociada de Universidad de Talca, Chile. Dirección postal: 2 Norte N° 685, Talca Dirección electrónica: irojas@utalca.cl

zación de las empresas frente a la crisis económica, conocidos como el fenómeno de la descentralización productiva¹.

En la perspectiva jurídica, los grupos de empresas plantean diversos desafíos, particularmente en las disciplinas en las que tienen directa incidencia, como son el Derecho Comercial, el Tributario y el del Trabajo; desafíos que dicen relación con la configuración de tales grupos y los efectos que estos presentan en el ámbito de las relaciones que regulan.

A los efectos de este estudio importan los grupos de empresas en el ámbito del Derecho del Trabajo, los que si bien plantean dificultades de conceptualización a nivel global e, inclusive, al interior de un mismo ordenamiento jurídico², en una perspectiva general podría sostenerse que corresponden a uniones de empresas que, aun siendo formalmente independientes, actúan bajo una dirección unitaria, lo que les proporciona una cierta unidad económica, originando una separación entre la realidad material y las formas jurídicas³. Y el problema que presentan los grupos de empresas en el ámbito laboral es que podrían poner en riesgo la vigencia de los derechos de los trabajadores vinculados a las empresas del grupo, toda vez que, de una parte, se confunde la identidad de una de las partes del contrato de trabajo, la del empleador y, de la otra, se confunde el ámbito y dimensión de la empresa como entidad en que se ejercen los derechos laborales.

En todo caso son varias las interrogantes que presentan los grupos de empresas, tanto respecto de su configuración, referido a cuál es el contenido de esta dirección unitaria⁴, como la de sus efectos. Dadas las múltiples y mutantes posibilidades de configuración de los grupos de empresas, los diversos ordenamientos jurídicos laborales no han definido un régimen jurídico de carácter legal, salvo excepciones⁵, sino que los han regulado a través de especiales construcciones jurisprudenciales, las que normalmente operan con criterios flexibles para definir la configuración de un grupo de empresas. Así, los grupos de empresas que cumplan con las exigencias que se definan –normalmente el de constituir una sola unidad económica–, los diversos sistemas jurídicos han procedido a “levantar el velo” de la personalidad jurídica para definir como responsables a todas y cada una de las sociedades integrantes del grupo, aplicando de esta manera una técnica relativamente novedosa en el Derecho nacional y bastante desarrollada en el Derecho comparado⁶.

¹ BLAS (2000) p. 20. Aunque otros estudios identifican esta mayor presencia a partir de 1990, en este sentido lo sostienen LUCA-TAMAJO Y PERULLI (2006) p. 23.

² También se ha definido como fenómeno multiforme desde un punto de vista estructural o funcional, que “...parece ser refractario a cualquier concepción unitaria, asumiendo características diferentes según los países y formas diversas dentro de un mismo sistema jurídico” (LUCA-TAMAJO Y PERULLI (2006) p. 23).

³ SALA *et al.* (2000) p. 241.

⁴ Aunque se requiere en todo caso de la concurrencia de un contenido mínimo: las facultades de financiación y, en menor medida, respecto a la organización del personal; en este sentido, EMBID (2003) p. 262 y BLAS (2000) pp. 374-375.

⁵ Como son el caso de Francia y Argentina, y ahora Chile, desde la entrada en vigencia de la Ley 20.760 de 2014. En esta materia, véase, LUCA-TAMAJO Y PERULLI (2006) p. 23, y SALA *et al.* (2011) p. 10.

⁶ Como se ha señalado “La doctrina del levantamiento del velo es una técnica judicial, en virtud de la cual es lícito a los tribunales, en ciertas ocasiones, ignorar o prescindir de la forma externa de la personalidad jurídica, para con posterioridad, penetrar en su interior a fin de ‘develar’ los intereses subyacentes que se esconden tras ella y alcanzar a las personas y bienes que se amparan bajo el velo de la personalidad, con el objeto de poner fin a fraudes y abusos, mediante la aplicación directa de las normas jurídicas a los individuos que pretendían

En el caso chileno, existen empresas relacionadas desde varias décadas atrás, ya sea porque así se autodefinen algunas uniones de empresas, porque así se las considera en la perspectiva económica y, además, porque esas relaciones son confirmadas desde la perspectiva jurídica, ajustándose a los supuestos definidos por la ley en materia comercial o tributaria⁷ o conociendo los tribunales de específicas controversias jurídicas, como sucede en materia laboral.

En el ámbito de las relaciones laborales la presencia de los grupos de empresas se verifica por controversias que conocen los tribunales de justicia –en los que precisamente se discute la existencia de un grupo de empresas– por resoluciones de la Dirección del Trabajo –que se presentan a propósito de fiscalizaciones– o por estudio de casos concretos⁸. Sin embargo, los grupos de empresas se visibilizan como fenómeno de descentralización productiva a partir de la década de los noventa del pasado siglo veinte, y ello particularmente a través de dos manifestaciones.

En primer lugar, por la masificación de una manifestación patológica de descentralización productiva⁹ que se relaciona estrechamente con los grupos de empresas, y este es el Multirut. Esta expresión plantea la existencia de una sola empresa que se presenta para todos o algunos efectos, entre ellos los laborales, como una multiplicidad de personas jurídicas –de ahí la referencia al RUT¹⁰– generando la apariencia de que cada persona jurídica corresponde a una empresa. En la perspectiva laboral, este fenómeno también ha sido denominado como el del empleador aparente, “entendido como uso de pluralidad jurídica (multiplicidad de razones sociales) y que corresponde a un solo empleador...”¹¹. En mi opinión, esta manifestación del Multirut o del empleador aparente es diversa a la que se analiza, en cuanto el grupo de empresas está constituido por diversas empresas, y la particularidad es que ellas están estrechamente vinculadas y responden a una sola dirección, por lo que presentan una fisonomía de una sola empresa.

En segundo lugar, por la restricción del ámbito de ejercicio de los derechos colectivos a un nivel incluso menor del definido legalmente, que es el de la empresa. En efecto, dado que el modelo normativo chileno limita el ejercicio de los derechos de sindicación y de negociación colectiva al ámbito de la empresa –y al margen de la discusión sobre la configuración de una vulneración al principio de libertad sindical y a los derechos que integran

eludirlas y la declaración de inoponibilidad de la persona jurídica respecto de los terceros que resulten perjudicados”. (LÓPEZ (2003) p. 509).

⁷ Como sucede con las normas legales del Derecho Comercial –Ley N° 18.045 y Ley N° 18.046– y del Derecho Tributario.

⁸ ROJAS y AYLWIN (2005) pp. 113-114.

⁹ Con independencia de la valoración que se efectúe de la descentralización productiva, esta se puede calificar como “patológica” o “fisiológica”. La primera pretende la especialización de la producción o responde a requerimientos de oportunidad económica, mientras que la segunda plantea fines de elusión del marco normativo vigente, que en el ámbito laboral plantea específicos objetivos de disminuir costos del trabajo y reducir el poder sindical. Cabe indicar que sin pretender dar cuenta de la “paternidad” de dichas expresiones, estas categorías son identificadas por y BLAS (2000) p. 19 y NORES (2003) p. 20.

¹⁰ Como es sabido, el RUT es una sigla que alude al Rol Único Tributario, instrumento de identificación de las personas naturales y jurídicas en Chile a efectos tributarios.

¹¹ UGARTE (2013) p. 194

este¹²– el problema que plantean los grupos de empresas en Chile es que desconocen el ejercicio de tales derechos a un nivel inferior al de la empresa e, incluso, el establecimiento de dicho ámbito podría quedar sujeto al interés particular de la dirección del grupo.

Sin embargo, el ordenamiento laboral chileno tardó en reconocer efectos jurídicos a los grupos de empresas; en circunstancias de que desde décadas atrás sí lo hicieron otras disciplinas jurídicas, como son el Derecho Comercial y el Derecho Tributario, ya sea a través de la ley¹³, ya sea por medio de la doctrina jurisprudencial. Si bien el reconocimiento expreso en la ley laboral solo se alcanza en el año 2014 –con la Ley N° 20.760–, ya a inicios del año 2000 la jurisprudencia plantea su reconocimiento a través de una construcción doctrinal, la que en un comienzo solo alcanza el orden individual de las relaciones laborales y posteriormente, hacia el año 2012, se comienza a extender al ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.

Por consiguiente, se presentan tres etapas en la evolución del sistema jurídico laboral frente a los grupos de empresas. La primera es la de la irrelevancia de estos grupos ante el sistema jurídico, etapa que se extiende hasta fines de la década del noventa del siglo veinte, en la que, si bien se constata la existencia de empresas relacionadas, no se reconocen efectos laborales a las mismas. En la segunda etapa, que se inicia desde los primeros años de este siglo, el sistema jurídico laboral reconoce al grupo de empresas a través de una doctrina jurisprudencial y, marginalmente, a través de la ley que sanciona una específica infracción la del grupo de empresas ilícito. La tercera etapa se inicia a partir del año 2014, con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.760, que “establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos”. Pues bien, a través de esta nueva normativa, es la ley la que expresamente reconoce y establece los efectos de los grupos de empresas en las relaciones de trabajo.

En este estudio se analiza la evolución de los grupos de empresas ante el ordenamiento jurídico laboral, a partir del régimen jurídico que se establece en cada una de las etapas de dicha evolución –la de su irrelevancia jurídica, la de la construcción jurisprudencial y la legal–. Para ello se analizan las diversas fuentes jurídicas que concurren en cada etapa, siendo especialmente importante, además de la ley, la de la jurisprudencia, en cuanto la segunda etapa se construye precisamente en base a la doctrina que emana de las sentencias dictadas por los tribunales de justicia, particularmente, por la Corte Suprema.

¹² Tal como ha sostenido la doctrina de la Organización del Trabajo, OIT. Así ha planteado que “...la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes...” y “...la legislación no deberá obstaculizar la negociación colectiva a nivel de industria...” (OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1996, 184).

¹³ Como son la Ley N° 18.045 de 1981, Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas, de 1981, y el D.L. 824, de 1974.

2. PRIMERA ETAPA: LA IRRELEVANCIA JURÍDICA DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS

2.1. LAS POSICIONES INICIALES FRENTE A LOS GRUPOS DE EMPRESA

Hasta fines del siglo veinte, el ordenamiento jurídico laboral no reconoce a los grupos de empresas. Si bien el fenómeno era de reciente data, diversos antecedentes hacen concluir que hubo un rechazo a su reconocimiento jurídico basado en una interpretación restrictiva del concepto legal de empresa. En efecto, el legislador laboral a través del artículo 3 del Código del Trabajo (en adelante CT) había establecido un concepto que identificaba a la empresa con la entidad que la dirigía, y que impedía levantar el velo de la personalidad jurídica de las diversas entidades que integraban el grupo para concluir en la existencia de una sola empresa¹⁴.

Así, en la década del noventa, la mayoría de los casos se plantearon en vía administrativa ante la Dirección del Trabajo, la que debía pronunciarse sobre el concepto de empresa a fin de definir el ámbito de la negociación colectiva y el de constitución del sindicato de empresa¹⁵. Al efecto, dicha entidad sostuvo que la ‘identidad legal de la empresa’ corresponde a la identidad legal de la dirección de la misma, por lo que en el caso referido y a pesar de todos los indicios de configuración de un grupo se concluye que se trata de empresas distintas¹⁶.

Los tribunales de justicia, por su parte, también identificaron a la empresa con el titular de la misma, aunque no necesariamente exigieron que se tratara de sujetos con personalidad jurídica, ya que “...basta que tenga una individualidad legal determinada, concepto

¹⁴ Al efecto, el Artículo 3, inciso tercero, del CT establecía que “Para efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”. Sin embargo, en los años anteriores se había dado otro concepto legal de empresa y que solo planteaba la exigencia de la organización pero sin incorporar el elemento de la identidad legal. En efecto, el D.L. 1006 de 1975, sobre el Estatuto Social de la Empresa, la definió en su art. 7 como “la entidad destinada a la producción, comercio o distribución de bienes o a la prestación de servicios que, bajo una dirección unitaria, persigue una finalidad económica y social y se encuentra organizada con el concurso de trabajadores e inversionistas”. Sin embargo este concepto jurídico laboral de empresa no tuvo vigencia, pues el citado D.L. 1006 nunca entró en vigencia.

¹⁵ Sobre esta doctrina administrativa del concepto de empresa en la década de los años noventa, véase, ROJAS (2001) pp. 412-417.

¹⁶ Así, y por todos el Dictamen de la Dirección del Trabajo, 1484/078 (1994) que se pronuncia sobre el ámbito de negociación colectiva plantea que “...a la luz de los antecedentes acompañados consistentes básicamente en copias de escrituras públicas de constitución de sociedades y sus modificaciones y respectivas inscripciones, (...) es posible apreciar que las empresas Sociedades de Transportes ... y Servicios Mecánicos ... tienen cada una de ellas una individualidad legal determinada, configurada en las correspondientes escrituras de constitución...”. Así, y dado algunos otros elementos, como son el distinto giro de cada una de estas sociedades, aunque indudablemente relacionado, que identifican a las sociedades en el cumplimiento de los requisitos tributarios, este dictamen finalmente plantea que “todo lleva a concluir que se trata de empresas distintas”. Sin embargo, existen claros indicios de constituir una sola empresa, como son los siguientes: Primero, que una persona natural sea uno de los inversionistas en ambas sociedades (no se entregan antecedentes del porcentaje de la participación) y, a la vez el representante legal de una de ellas y el gerente general de la otra. Segundo, que ambas sociedades funcionan administrativamente en el mismo domicilio, tal como informa el D.D.T 5.421/254, 13.05.94. que “Complementa Ord. D.D.T. 1484/078, 11.03.94”.

también amplio que admite manifestaciones diversas: asociaciones, comunidades de hecho, corporaciones, etc.”¹⁷. Sin embargo, en ocasiones han restringido aún más el concepto de empresa, agregando, al efecto, un nuevo elemento: la capacidad para ser transferida¹⁸.

De otro lado, en una postura bastante más realista, una sentencia del año 1991 planteó que “el concepto de empresa en materia de legislación laboral es más amplio que el de sociedad...”¹⁹, concluyendo precisamente que en qué caso que se trata “ambas sociedades constituyen una sola empresa”²⁰. Ciertamente que esta sentencia constituye un primer pronunciamiento sobre el reconocimiento del grupo de empresas, el que una década después será refrendado con la doctrina de la unidad económica. Sin embargo, esta sentencia es aislada, en cuanto no hay otros pronunciamientos judiciales similares y, por lo demás, en los demás ámbitos de la interpretación jurídica laboral prevaleció la tesis señalada de la identidad legal de la empresa.

2.2. EL PARTICULAR CONCEPTO DE EMPRESA

En base a la norma legal –el citado artículo, 3 del CT– predominó la señalada interpretación del concepto de empresa, que la identificó con la forma jurídica en que se presenta organizado el titular de la misma, normalmente una sociedad. El fundamento de esta tesis es que la empresa goza de una individualidad legal y ella es la que tiene quien dirige tal organización.

Sin embargo dicha tesis ha sido cuestionada. Es cierto que la empresa plantea una dirección y que corresponde a la persona natural o jurídica que es su titular, quien sí tiene una identidad jurídica, pero esta individualidad legal no corresponde a la de la empresa. Así, desde el Derecho Comercial se ha señalado que “desde la perspectiva del derecho, quien es titular de derechos y obligaciones no es la empresa como tal, sino que el empresario, ya sea individual o colectivo, en este último caso la sociedad. Es el titular de la empresa quien goza de personalidad jurídica, no la empresa propiamente tal”²¹. Por su parte, en el Derecho del Trabajo la dirección de la empresa corresponde al empleador como “único sujeto sobre el cual el Derecho del Trabajo hace recaer las obligaciones y responsabilidades derivadas de las relaciones de trabajo”, es decir, es la “persona natural o jurídica que utiliza

¹⁷ MARTÍNEZ CON TORREALBA (1989).

¹⁸ Paradigmático resulta en tal sentido el pronunciamiento judicial relativo al ejercicio por parte de los trabajadores del derecho de sindicación y de negociación colectiva en el Conservador de Bienes Raíces que, como es sabido, en Chile es una entidad auxiliar a la Administración de Justicia, cuyo objetivo principal es el registro oficial de los bienes inmuebles. El problema planteado es si esta entidad constituye empresa a fin de que los trabajadores de la misma puedan constituir un sindicato de empresa y los trabajadores puedan ejercer el derecho a la negociación colectiva.

¹⁹ MORALES CON BRINKS (1991).

²⁰ Así concluye que “constituyen una sola empresa dos sociedades que, con medios que ambas proporcionan, ordenadas bajo una misma gerencia, concurrentes al logro de un fin económico común, se dedican, la una, al transporte de valores y la otra al conteo y envase de monedas y a la liquidación y pago de remuneraciones, ya que no es posible concebir el transporte de valores, sin que previamente las monedas hayan sido contadas y envasadas ni es tampoco posible suministrar el servicio de pagadores sin que el dinero para efectuar el pago sea transportado al lugar en que este se efectúa”.

²¹ ARTEAGA (2002) p. 605.

los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo...”²².

Por consiguiente, una interpretación lógica del requerimiento de identidad legal de la empresa a que se refiere el precepto legal es el de la identidad de la dirección de la empresa, que también corresponde a la persona del empleador. Por lo demás, esta identidad legal de la dirección de la empresa es la de un sujeto de derecho, es decir a una persona natural o jurídica.

2.3. UNA INFRACCIÓN LABORAL ESPECIAL

En los últimos años del siglo veinte el ordenamiento jurídico estableció especiales infracciones laborales respecto de las manifestaciones ilícitas de descentralización productiva, entre ellas la cesión ilegal de trabajadores, definida como la “contratación de trabajadores a través de terceros”, y el subterfugio laboral²³. Precisamente esta última infracción laboral comprende el ilícito del Multirut, en cuanto se sanciona al que “...utilice cualquier subterfugio para ocultar, disfrazar o alterar su individualización o patrimonio, con el objeto de eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención...”²⁴.

Por consiguiente, en esta primera etapa el ordenamiento jurídico desconoce los efectos jurídicos laborales del grupo de empresa, pero sí sanciona como infracción laboral un determinado ilícito que se relaciona con el Multirut.

3. SEGUNDA ETAPA: EL RECONOCIMIENTO A TRAVÉS DE LA DOCTRINA JURISPRUDENCIAL

3.1. ANTECEDENTES

A partir del año 2000 se manifiesta una doctrina jurisprudencial que reconoce al grupo de empresas en el ámbito de las relaciones laborales, la que se consolida en los años siguientes. Así, en una de las primeras sentencias que acoge esta nueva doctrina, la Corte Suprema reconoce que “...las demandadas configuran una unidad económica y sobre esa base fueron condenadas indistintamente a pagar las prestaciones respectivas”²⁵, efectuando además una declaración que reconoce el derecho de organización empresarial y que este ha evolucionado en diversos modelos como son los holding o empresas relacionadas, respecto de los cuales ha de hacerse primar el principio de la realidad, “esto es, la verdad o autenticidad en las relaciones laborales, aquello que son y no lo que las partes han querido que sean”²⁶. Esta doctrina se reitera en las sentencias siguientes, manteniendo la tesis de la uni-

²² UGARTE (2001) p. 64.

²³ Ley N° 19.250 de 1993.

²⁴ Art. 3 N°. 27, de Ley N° 19.250 de 1993, que modifica el artículo 451 del Código del Trabajo.

²⁵ BORDEGARAY CON MUTUOS HIPOTECARIOS STA. FE (2001).

²⁶ Específicamente, el Considerando Séptimo establece: “Que, a mayor abundamiento, esta Corte considera útil establecer que constituye un derecho del hombre organizarse para producir y que tal derecho emana de su naturaleza. La ley tiene que reconocerle ese derecho. No se lo otorga, sino que solo puede estar en condiciones de reglamentarlo y ampararlo. Tal facultad del ser humano ha ido variando, en cuanto a su forma de ejercicio, con el transcurso del tiempo y ha ido adoptando evolucionados y diferentes modelos. Uno de ellos es el denominado ‘holding’ o conjunto de empresas relacionadas, las que, en general, presentan un patrimonio en común

dad económica²⁷; consiguientemente, es superada la posición tradicional basada en el concepto legal de empresa, en cuanto ahora define la empresa como una entidad separada de su titular y, por ende, no identificable con la personalidad jurídica que tiene dicho titular.

Paralelamente, el legislador mantiene la infracción del grupo de empresas ilícito, conocido como subterfugio, pero lo modifica a través del establecimiento de un régimen jurídico más estricto²⁸. De una parte, define lo que debe entenderse por subterfugio²⁹ y, de la otra, establece un plazo de prescripción de la infracción bastante superior, en cuanto es de cinco años. La doctrina jurisprudencial asume este ilícito laboral, aunque también plantea supuestos de subterfugios no referidos a los grupos de empresas³⁰.

Bajo la vigencia de esta doctrina jurisprudencial, que adoptó la denominación de "unidad económica"³¹, el grueso de los conflictos jurídicos laborales está referido al cumplimiento de obligaciones por derechos individuales una vez que ha terminado el contrato de trabajo³². El problema que subyace es la falta de acciones judiciales estando vigente la relación individual de trabajo –lo que podría explicar la falta de pronunciamientos judiciales sobre derechos individuales dependientes de la dimensión de la empresa–. Además, se presenta un bajo número de acciones judiciales por el ejercicio de los derechos colectivos, aunque en los últimos años de vigencia de esta doctrina aumentaron las presentaciones y respectivos pronunciamientos judiciales sobre esta materia.

Respecto de la tesis de la unidad económica son tres los elementos a analizar. Primero, cuál es el alcance jurídico de la unidad económica. Segundo, cuáles son las exigencias para constituir la unidad económica. Y tercero, cuáles son los efectos jurídicos laborales de la unidad económica, tanto en el ámbito de las relaciones individuales como en el de las colectivas.

3.2. LA TESIS DE LA UNIDAD ECONÓMICA Y LA CONFIGURACIÓN DE UNA SOLA EMPRESA

Esta nueva doctrina jurisprudencial se define en razón de la configuración del grupo de empresas en una unidad económica, en cuanto se constituye con empresas relacionadas

o parte de este es compartido. Atento a tales cambios, en la especie, ha de hacerse primar el principio de la realidad, esto es, la verdad o autenticidad en las relaciones laborales, aquello que son y no lo que las partes han querido que sean".

²⁷ *ADRIAN con COMDITEX* (2003). Así resuelve que "... se evidencia que en el caso de autos se está en presencia de un 'holding'. En efecto, ya está dicho que las empresas individualizadas, aparte de tener la calidad de relacionadas, se ordenan bajo una misma dirección, lo que las hace actuar ante los trabajadores y terceros como unidad económica".

²⁸ A través de la Ley N° 19.759 de 2001.

²⁹ Así, Ley 19.759, que modifica el Artículo 478 del CT, en cuanto establece: "Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio, a que se refiere el inciso anterior, cualquier alteración realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente".

³⁰ Así, *FERNÁNDEZ Y PÉREZ con SOCIEDAD EDUCACIONAL DALCAHUE Y OTROS* (2013), en cuanto dicha sentencia plantea diversas posibilidades de ocultamiento del patrimonio, como es en el caso que se trata de contratación de familiares del empleador sin que haya prestación de servicios.

³¹ VARELA (2010) pp. 183-199.

³² TAPIA (2001) pp. 17 y ss.

que se organizan de tal manera que las hace actuar ante los trabajadores y terceros como una sola empresa, y ello tanto en el plano de los recursos humanos como en la perspectiva administrativa financiera³³.

Precisamente, la unidad económica corresponde a la empresa, en cuanto esta doctrina afirma que “...sí es posible que un grupo de sociedades sean estimadas para efectos laborales, como una sola empresa, y esa es la doctrina uniforme de nuestra Corte Suprema”³⁴. Efectivamente, en base al artículo 3, inciso 3 del CT, la Corte Suprema ha sostenido que la empresa es “...la coordinación de ciertos elementos orientada a la obtención de finalidades de variada índole y que posee una personalidad propia, caracterizándose fundamentalmente por la independencia e iniciativa para la consecución de los fines productivos o de servicio que le son propios”³⁵. Además, “...esta Corte ha calificado como un único empleador a empresas cuya existencia legal, giros comerciales y vínculos dan cuenta de la concurrencia de los dos presupuestos considerados por el legislador en el concepto amplio de empresa que establece, a saber, la coordinación hacia la consecución de ciertos objetivos comunes y la concurrencia de una individualidad legal”³⁶.

Así, el grueso de la doctrina jurisprudencial ha denominado como “unidad económica” al grupo de empresas que cumpliendo las exigencias legales tiene efectos jurídicos laborales³⁷, sin perjuicio de que aisladamente también se lo ha definido como “único empleador”³⁸ o como “coempleador”³⁹, pero siempre dichas entidades corresponden a una sola empresa⁴⁰.

3.3. LAS EXIGENCIAS PARA CONSTITUIR LA UNIDAD ECONÓMICA

En la doctrina jurisprudencial se han manifestado dos posiciones respecto de los requisitos que debe cumplir el grupo de empresas para constituir una sola empresa, se trate de una unidad económica, de un empleador o de un “coempleador”.

De una parte, se exige la concurrencia de los cuatro elementos que plantea el concepto legal de empresa: “Una organización de personas y de elementos materiales e inmateriales; Una dirección bajo la cual se ordenan estas personas o elementos; La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico; Que esta organización esté dotada de una individualidad legal determinada”⁴¹. Y de otra parte, se

³³ Así emana de las diversas sentencias analizadas. Por todas, *ADRIAN CON COMDITEX* (2003), se sostiene que las sociedades ‘X, Y y Z’ “...tienen una gestión común, los trabajadores son traspasados de una empresa a otra, y los activos son los mismos”.

³⁴ *RODRÍGUEZ Y OTROS CON ERRÁZURIZ Y OTROS* (2012).

³⁵ *VALDIVIESO CON INVERSIONES ERRÁZURIZ LIMITADA Y OTROS* (2008).

³⁶ *VALDIVIESO CON INVERSIONES ERRÁZURIZ LIMITADA Y OTROS* (2008).

³⁷ *ESCOBAR CON AUTOMOTORA SERVISUIZAS* (2014), *DOLLENZ CON ELECMOR* (2013) y *GONZÁLEZ CON COMERCIAL E INDUSTRIAL VIVALDI* (2010).

³⁸ *VALDIVIESO CON INVERSIONES ERRÁZURIZ LIMITADA Y OTROS* (2008).

³⁹ *CORREA CON ADMINISTRADORA AGRÍCOLA CENTRAL* (2012).

⁴⁰ Así se plantea que el tema de fondo es “...si las empresas susceptibles de ser declaradas co empleadoras y que en conjunto conforman una única empresa para todo efecto laboral en los términos del artículo 3° del Código del Trabajo”. *CORREA CON ADMINISTRADORA AGRÍCOLA CENTRAL* (2012), Considerando Undécimo.

⁴¹ *QUILAMÁN CON FÁBRICA DE MUEBLES* (2010).

plantean dos elementos: “La coordinación hacia la consecución de ciertos objetivos comunes y la concurrencia de una individualidad legal”⁴².

No obstante ambas doctrinas coinciden, constituyendo solo perspectivas distintas de un mismo objeto. En efecto, ambas tesis plantean dos categorías de requisitos: la primera se refiere a la organización de diversos elementos que sujeta a una dirección persigue objetivos comunes, mientras que la segunda categoría atiende a la exigencia de la identidad legal.

Para la verificación de la primera categoría de requisitos se exige la presencia de diversas manifestaciones que, en su conjunto y coherentemente, acreditan una dirección común de elementos tras objetivos iguales o complementarios. Así, y a vía de ejemplo, en un caso⁴³, y de acuerdo con los antecedentes⁴⁴, se resuelve que “En este proceso ha quedado establecido que las empresas demandadas están en los hechos, bajo una dirección común, comparten un giro complementario, al igual que el proceso productivo, utilizan los mismos recursos naturales, si es necesario...”⁴⁵. En otro caso, y de acuerdo con los datos, “...se ha acreditado de un modo suficiente la alegación de la actora en cuanto a la existencia de una unidad económica entre las partes demandadas, desde el momento que de todo los hechos arriba anotados y probados se puede colegir que solo existe una división formal y societaria entre ambas personas jurídicas, y que conforme al principio de realidad ambas corresponden a una misma organización de medios materiales e inmateriales que persiguen idealmente un mismo fin productivo, esto es, la producción de envases plásticos”⁴⁶.

En todos los casos analizados, la concurrencia de tales requisitos se acredita judicialmente a través de un juicio crítico construido en base a las diversas manifestaciones que se presentan⁴⁷. Solo aisladamente se ha requerido una suma de manifestaciones, en cuanto la falta de alguno de los elementos plantearía la inexistencia de la unidad económica⁴⁸.

⁴² Por todas, *VALDIVIESO CON INVERSIONES ERRÁZURIZ LIMITADA Y OTROS* (2008). En el mismo sentido, *QUILAMÁN CON FÁBRICA DE MUEBLES* (2010).

⁴³ *GONZÁLEZ CON COMERCIAL E INDUSTRIAL VIVALDI* (2010).

⁴⁴ En el que de acuerdo a los antecedentes, “...Existía una administración general y común a todas las empresas; que ellos recibían instrucciones y prestaban servicios indistintamente para cualquiera de las demandadas; que tenían a su cargo trabajadores tanto de Vivaldi como de las demás demandadas, sin que se hiciera diferencia a cuanto a si los trabajadores se encontraban contratados por una u otra empresa; que se establecían planes y proyectos de carácter general, aplicándose a todas la demandadas como si fueran una sola; que existía una oficina central de las empresas, ubicada inicialmente en calle San Pablo y posteriormente en calle Teniente Bissot y que en dicha oficina central se encontraban los sistemas contables, de ventas, comerciales y de inventarios de todas las empresas; que existía una unidad financiera en cuanto pagos hechos a una empresa podían destinarse a otras, dependiendo de las necesidades específicas de cada una en un momento determinado; que las empresas tienen un fin común y este es la venta de sus productos y servicios”.

⁴⁵ *GONZÁLEZ CON COMERCIAL E INDUSTRIAL VIVALDI* (2010), Considerando Octavo.

⁴⁶ *VÁSQUEZ CON MATRICERÍAS MÁTRICAS* (2013), Considerando Octavo.

⁴⁷ En un caso, sin embargo, se acredita la unidad económica por la suma de algunas manifestaciones. Así, *ESCOBAR CON AUTOMOTORA SERVISUIZAS* (2014), Considerando Décimo, y de acuerdo a los antecedentes del proceso, “...es posible concluir que sí nos encontramos en presencia de una unidad económica ya que a lo menos se han logrado probar los siguientes elementos por la demandante: 1. Que existe confusión de patrimonios al ser el principal socio don “xx” en ambas sociedades, 2. Registran un domicilio común cual es, la casa matriz, ubicada en “yy”, 3. Mantienen el ejercicio de giros complementarios siendo una de ellas la automotora y la otra la que presta el servicio técnico de la misma marca en cambas y 4. Los demandantes prestaron servicios para ambas en forma indistinta”.

⁴⁸ Así, *DOLLENZ CON ELECMOR* (2013). Considerando Vigésimo tercero, señala que “...para que se configure la unidad económica desde el punto de vista laboral, requiere que se den en la especie los siguientes elementos

Respecto de la segunda categoría de exigencias (la identidad legal), la jurisprudencia entiende que la individualidad legal no es la personalidad jurídica de las respectivas sociedades, sino que “la unidad jurídico laboral, que se genera como consecuencia de la unidad comercial, patrimonial y empresarial de las actividades de que se trate, más allá de la división formal, que el empresario acuerde”⁴⁹. Y como ha señalado la Corte Suprema “De esta forma, el principio inmerso en la norma de que se trata, no puede ser soslayado con la sola división de una empresa en tantas partes como etapas tenga el proceso productivo, que desarrolla o el servicio que ofrece...”⁵⁰. Además, en varios casos ha fundamentado esta exclusión de la personalidad en base del principio de la supremacía de la realidad⁵¹: “En la especie, conforme a los hechos asentados en la causa, ha de hacerse primar no solo el espíritu de la ley, sino también el principio de la realidad, esto es, la verdad o autenticidad en las relaciones laborales, para reconocer aquello que son y no lo que las partes han querido que sean”⁵².

En definitiva, respecto de la exigencia de la identidad legal de la empresa, esta doctrina jurisprudencial plantea la aplicación del principio de la supremacía de la realidad, a fin de definir la entidad que existe más allá de las formas. Por consiguiente, tiene como resultado el empleo de la técnica judicial del ‘levantamiento del velo’⁵³ y ello independientemente de la licitud o ilicitud del grupo de empresas.

3.4. LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

En el ámbito de las relaciones individuales, la doctrina jurisprudencial de los grupos de empresas se ha aplicado mayoritariamente a los casos que han estado referidos a responsabilidades de carácter patrimonial al término del contrato de trabajo. Respecto de esta materia se ha resuelto la responsabilidad de las personas que dirigen las empresas que integran el grupo, las que normalmente constituyen sociedades comerciales. Sin embargo desde los inicios de esta construcción jurisprudencial, los tribunales difieren según cuál sea este tipo de responsabilidad⁵⁴, si es una responsabilidad conjunta, solidaria o responden indistintamente.

De acuerdo con el Derecho Civil chileno⁵⁵, las categorías generales de la responsabilidad en las obligaciones con pluralidad de sujetos son dos: simplemente conjunta –el

comunes respecto a las empresas que se requiere se declaren como unidad, estos son: 1. Confusión, identidad o relación de patrimonios entre sociedades del grupo, 2. empresas comparten representantes, o directores, o ejecutivos, 3. domicilio común, funcionamiento en el mismo inmueble, 4. apariencia externa de unidad empresarial, 5. gestión común, dirección o administración de alguna o algunas de las sociedades por otra, 6. prestación de servicios simultánea o sucesiva en las empresas del grupo (personal indiferenciado) y 7. ejercicio del mismo rubro o giros complementarios”. En este caso, no hay pronunciamiento de nulidad, toda vez que fue rechazado el respectivo recurso por extemporáneo.

⁴⁹ RODRÍGUEZ Y OTROS CON ERRÁZURIZ Y OTROS (2012).

⁵⁰ VALDIVIESO CON INVERSIONES ERRÁZURIZ LIMITADA Y OTROS (2008).

⁵¹ CÓRDOVA CON INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN COSAPI (2005).

⁵² CÓRDOVA CON INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN COSAPI (2005). Considerando Segundo de Sentencia de Reemplazo.

⁵³ Véase, LÓPEZ (2003).

⁵⁴ Así, en BORDEGARAY CON MUTUOS HIPOTECARIOS STA. FE (2001), la Corte Suprema declara: “En efecto, se asentó que las demandadas configuran una unidad económica y sobre esa base fueron condenadas indistintamente a pagar las prestaciones respectivas”.

⁵⁵ Artículos 1511 y 1526 de Código Civil.

acreedor solo puede exigir de cada deudor la cuota o parte de la deuda; el deudor por su parte, solo está obligado a dicha parte o cuota— o solidaria —se puede exigir a cada deudor la totalidad de la deuda—. Sin embargo, la ley exige que la responsabilidad solidaria esté especialmente declarada, ya sea por la convención, el testamento o por la misma ley. Dada la inexistencia de declaración legal que existía en esta materia de responsabilidad de los grupos de empresas, muchos tribunales resolvieron adjudicar una responsabilidad simplemente conjunta de las empresas que integran el grupo⁵⁶.

De otra parte, también se planteó que “las empresas del grupo responden indistintamente”, como categoría de responsabilidad independiente de la conjunta y la solidaria. Así lo resolvió la Corte Suprema años atrás: “Que establecido que las demandadas son una sola empresa, las tres sociedades deben responder indistintamente de las obligaciones a que han sido condenadas”⁵⁷; planteando que las demandadas constituyen un solo sujeto de Derecho del Trabajo, responsable ante el trabajador⁵⁸. Sin embargo, esta responsabilidad “indistinta” correspondería a la solidaria, tal como ha señalado la doctrina laboralista⁵⁹, y la elaboración jurisprudencial, plantearía un supuesto de un sujeto integrado por varias personas jurídicas o, como señala, la sentencia antes citada, “...para estos efectos, el empleador y, por ende, el obligado al pago es una sola empresa, sea que use tal denominación o la de *holding* o de empresas relacionadas”⁶⁰.

Paralelamente con la responsabilidad indistinta, se aplica la responsabilidad solidaria, doctrina que en los últimos años tuvo una mayor aceptación. En efecto, en base al mismo fundamento de la responsabilidad indistinta se aplica la de carácter solidaria, distinguiendo al sujeto obligado y a las sociedades demandadas⁶¹, con lo que se sostiene que, tal caso, hay un solo sujeto obligado por lo que las demandadas responden solidariamente⁶².

3.5. LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS

Solo en los últimos años la jurisprudencia judicial ha efectuado un expreso reconocimiento de los grupos de empresas en el ámbito de las relaciones colectivas del trabajo, y ello a través de haber acogido la demanda de certeza jurídica de existencia de una unidad económica. No obstante, ello no significa que en el pasado haya negado dicho reconoci-

⁵⁶ Por todas, *QUILAMÁN CON FÁBRICA DE MUEBLES* (2010). Asimismo, *PLAZA DE LOS REYES CON OPERADORA DE RESTAURANTES* (2011).

⁵⁷ *CÓRDOVA CON INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN COSAPI* (2005), Considerando Tercero.

⁵⁸ *CÓRDOVA CON INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN COSAPI* (2005), Considerando Sexto.

⁵⁹ Como se ha sostenido “...entendemos que la expresión indistintamente implica que una u otra empresa queda obligada, es decir tendría el mismo efecto práctico de la solidaridad...” MENA (2012) p. 22.

⁶⁰ *CÓRDOVA CON INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN COSAPI* (2005), Considerando Sexto.

⁶¹ *CLAVERIE CON MARTEL Y CORDOVA* (2013).

⁶² Al respecto, *CLAVERIE CON MARTEL Y CORDOVA* (2013), la respectiva sentencia de reemplazo plantea: “Que el juez de grado, al concluir en el fundamento octavo de su sentencia que ambas demandadas (...) constituirían una unidad económica, (...), no pudo condenarlas al pago de la obligación de manera simplemente conjunta de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1511 del Código Civil, puesto que no son muchos los obligados, sino uno solo” (Considerando Primero). Más adelante, se indica que “...se declara que las demandadas (...) quedan ambas condenadas al pago de lo adeudado a los actores, montos que se determinarán en las etapa procesal pertinente, en forma solidaria” (Considerando Segundo).

miento, sino que los pronunciamientos de los tribunales de justicia sobre estas materias se limitaron a resolver cuestiones de forma sin pronunciarse sobre el fondo de la controversia. Estos casos estaban referidos al reconocimiento del grupo de empresas a efectos de ejercer el derecho de negociación colectiva⁶³, con ocasión de las controversias planteadas por las competencias del Inspector del Trabajo en estas materias⁶⁴.

Es cierto que es reciente la doctrina que admitió la declaración de unidad económica a efectos de ejercicio de los derechos colectivos y, además, han sido escasos los pronunciamientos sobre la materia; sin embargo es relevante que los pronunciamientos judiciales resuelvan que, una vez verificada la configuración de una unidad económica, esta constituye una empresa para los efectos del ejercicio de los derechos colectivos, particularmente la sindicación y la negociación colectiva.

En este ámbito, al igual que en el de los derechos individuales, se requirió el reconocimiento de una unidad económica, la que constituye –como ha señalado la Corte de Apelaciones de Santiago⁶⁵– un “*concepto doctrinal y jurisprudencial arraigado en el Derecho Laboral chileno, conforme al desarrollo mercantil referido*”. Sin embargo, en un caso la jurisprudencia ha exigido especiales requisitos para la configuración de una unidad económica

⁶³ Por todas, *SERVICIOS PROSEGUR CON INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO NORTE* (2002).

⁶⁴ Al efecto, el pronunciamiento se plantea sobre un recurso de protección interpuesto por las empresas del grupo frente a la respectiva Inspección del Trabajo, la que en el caso concreto del reclamo planteado en conformidad al Artículo 331 del C.T., dictamina que se trata de una sola empresa, sin perjuicio de estar presente diversas manifestaciones que concurren a verificar la presencia de una unidad económica.

En el caso *SERVICIOS PROSEGUR CON INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO NORTE* (2002), el Informe de la Inspección plantea: “(-) La existencia de cuatro razones sociales del holding A. (-) Que la facultad de dirigir, organizar, controlar y supervisar las labores es ejercida por un superior jerárquico contratado por Servicios A Ltda., generalmente el agente de sucursal, y que dentro de sus facultades está la administración del personal, la contratación, finiquito y gestión comercial, todas las cuales son ejercidas respecto de los trabajadores formalmente contratados por “Capacitaciones Ocupacionales Sociedad Ltda.”. (-) Que existe completa similitud de las labores que cumplen los trabajadores de ambas empresas. (-) Que los trabajadores de las referidas entidades registran asistencia y rinden cuenta en un mismo domicilio y frente al supervisor contratado por Servicios A Ltda.”. (-) Que todas las jefaturas pertenecen a la citada empresa, sin que exista jefe directo de capacitaciones Ocupacionales Sociedad Ltda.”. (-) Que toda la documentación administrativa laboral de ambas entidades está concentrada en el domicilio legal en cada de las sociedades en donde se verificó la fiscalización, y que la misma es controlada y modificada por el superior jerárquico contratado por la recurrente”.

Al respecto, los tribunales rechazan dicha competencia de la entidad administrativa. Sin embargo, en la actualidad los tribunales rechazan la procedencia del recurso de protección frente a resoluciones de entidades administrativas, en cuanto “...actúan dentro del marco de sus competencias”; reconociendo por consiguiente la competencia de las Inspecciones del Trabajo para resolver esta materia. Véase, *ISS SERVICIOS DE LIMPIEZA MECANIZADA CON INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO NORTE* (2012).

⁶⁵ Particularmente relevantes es a estos efectos el pronunciamiento de la Corte de Apelaciones de Santiago (*SINDICATO DE EMPRESA DE PROFESIONALES CON AMEC INTERNATIONAL CHILE* (2013), que resuelve:

“Que el razonamiento efectuado por el tribunal y las conclusiones fácticas a que arribó la sentenciadora, a la luz de los elementos del juicio, aparece correcto y acertado.

En efecto, esta Corte, consciente del impulso económico y expansión de las empresas, advierte la interrelación existente entre diversas compañías, que por las características de tales vinculaciones y para efectos de certeza jurídica laboral, en definitiva resulta contener elementos comunes que permiten catalogarlas como una unidad económica, concepto doctrinal y jurisprudencial arraigado en el Derecho Laboral chileno, conforme al desarrollo mercantil referido”.

—como es el caso ya referido⁶⁶— en el que se ha requerido una suma de manifestaciones, y la falta de alguno de los elementos plantearía la inexistencia de la unidad económica.

Pero una vez reconocida la existencia de dicha unidad económica, se declara que se constituye el ámbito de ejercicio de los derechos colectivos reclamados. Así, en la primera sentencia sobre la materia⁶⁷, ante la demanda de declaración de mera certeza de existencia de unidad económica empresarial, se resuelve: "Hacer lugar en todas sus partes a la demanda declarándose que las demandadas, con excepción de las sociedades (...), son una unidad económica..."⁶⁸. Y agrega: "El sindicato demandante queda facultado para: a) Afiliar a cualquier trabajador que preste servicios actualmente o en el futuro, para alguna de las empresas demandadas. b) Representar a cualquier trabajador en calidad de afiliado o adherente que mantenga relación laboral vigente con cualquiera de las empresas demandadas, al momento de encontrarse su organización sindical en proceso de negociación colectiva"⁶⁹.

4. TERCERA ETAPA: EL RECONOCIMIENTO LEGAL A TRAVÉS DE LA LEY N° 20.760

La citada Ley N° 20.760, de 2014, modifica en parte el concepto de empresa y, a la vez, establece el régimen jurídico del grupo de empresas, aunque nunca ocupa esta denominación sino que la de "dos o más empresas que serán consideradas como un solo empleador". Con su publicación y entrada en vigencia —y correspondiente modificación de las normas respectivas del CT⁷⁰— se inicia la tercera etapa en la evolución de los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo en Chile; etapa que tiene como gran innovación que será la misma la ley la que establezca las bases del régimen jurídico del grupo de empresas.

4.1. LOS ANTECEDENTES DE LA LEY N° 20.760: ¿LA REGULACIÓN DEL GRUPO DE EMPRESAS O DEL MULTI-RUT?

Si bien el antecedente remoto de la Ley N° 20.760 es un proyecto de ley que pretendió un nuevo concepto laboral de empresa, que básicamente incorporaba a los grupos y eliminaba la identificación de la empresa con el titular de la misma⁷¹, este proyecto fue objeto

⁶⁶ *SINDICATO N. 2 DE ADMINISTRACIÓN Y VENTAS CON COPESA* (2013).

⁶⁷ *SINDICATO DE EMPRESA DE PROFESIONALES CON AMEC INTERNATIONAL CHILE* (2011).

⁶⁸ La que además, agrega la sentencia, "...ha incurrido en subterfugios previstos en el inciso segundo del artículo 507 del Código del Trabajo".

⁶⁹ Asimismo, *SINDICATO DE EMPRESA COMERCIALIZADORA CON HITES COMERCIALIZADORA* (2012), se resuelve: "Se declara la existencia de unidad económica entre cada una de las demandadas de autos, las que al tenor de lo previsto en el artículo 3° del Código del Trabajo, conforman una sola empresa, lo que importa que el Sindicato demandante pueda negociar con esta única empresa y que pueda incorporar como socios a trabajadores de esta única empresa, sin perjuicio de cuál de las demandadas aparezca como empleador formal o de origen".

En sentido similar, *SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA CADE IDEPE CON AMEC CADE INGENIERÍA Y OTROS* (2013).

⁷⁰ El Artículo 3, en lo referido al concepto de empresa, y el Artículo 507, respecto de las infracciones en materia de descentralización productiva. ambos del CT.

⁷¹ Proyecto presentado el 5 de septiembre de 2006 por el diputado D. Sergio Aguiló (Historia de Ley N° 20.760) cuyo antecedente directo es el rechazo del Tribunal Constitucional sobre un nuevo concepto de empresa incorporado en la Ley N° 20.123 de 2006; sobre la materia, véase AYLWIN (2007) pp. 5-20.

de indicaciones que modificaron drásticamente la propuesta inicial. Entre las principales se plantean la efectuada por el Ejecutivo en el año 2012, y la presentada por el Ejecutivo en el mes de abril del 2014, constituyendo esta última la propuesta que en definitiva resulta aprobada en el Congreso Nacional, tras una rápida tramitación que se extiende por menos de dos meses⁷².

El objetivo original de la última indicación del Ejecutivo era “combatir el multirrut”, en su dimensión de manifestación patológica de la descentralización productiva, y así se plantea en el título de la indicación enviada, el que se mantiene como nombre de la Ley 20.760, en cuanto “establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos”. Sin embargo, tanto la fundamentación de la indicación, como el contenido de su propuesta de regulación⁷³ y el texto definitivo de la ley dan cuenta de un nuevo régimen jurídico de los grupos de empresas, tanto en su versión fisiológica –el grupo de empresas lícito–, como en su traslación patológica –es decir, el grupo de empresas ilícito, entre ellos el multirrut–. En todo caso, se establece respecto de estos últimos una especial infracción laboral, la que deberá en todo caso ser declarada por el respectivo tribunal que conoce de la acción de declaración de grupo de empresas o “un solo empleador”.

4.2. LA DEFINICIÓN DE EMPRESA EN BASE AL CONCEPTO DE EMPLEADOR

La nueva ley laboral construye tanto el concepto de empresa como el de grupo de empresas en base a la dirección laboral de estas entidades, la que obviamente es ejercida por el empleador, en conformidad a las categorías dogmáticas del contrato de trabajo. Al respecto, plantea que la empresa es una organización de los elementos que indica “bajo la dirección de un empleador”⁷⁴; asimismo, que dos o más empresas sujetas a una dirección laboral común serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales⁷⁵. De esta manera, y para dichos fines, la preeminencia en la definición de una empresa es la dirección laboral de la misma y que corresponde a quien ejerce en los hechos la potestad de mando y dirección, en conformidad al principio jurídico laboral de la supremacía de la realidad.

⁷² En efecto, la indicación es presentada el 21 de abril de 2014 y es totalmente aprobada con fecha 17 de junio. Con esa fecha se envía Oficio N° 11.337, por el que se remite proyecto para promulgación (Historia de Ley N° 20.760). Tras esa rapidez hay un compromiso del Gobierno de la Presidenta de la República, Dña. Michelle Bachelet, en el marco de la Agenda Laboral de su programa, en cuanto se compromete a que en el plazo de los primeros 100 días de gobierno, enviará al “... Congreso, una Indicación al actual proyecto del Multirrut, de modo de combatir con fuerza esta práctica” (Ministerio Secretaría General de la Presidencia de Gobierno, p. 23).

⁷³ En efecto, tal como señala la Indicación (Historia de Ley N° 20.760, 2014) “se propone introducir una modificación legal que permita generar transparencia en la forma en que se organizan jurídicamente las empresas, asegurando autonomía y libertad a los empleadores para dotarse de la organización empresarial que estimen más adecuada, sin que con esta determinación se afecten negativamente los derechos individuales y colectivos de sus trabajadores y asegurando que ellos a través de sus organizaciones sindicales puedan negociar colectivamente, en la misma oportunidad y a través de un mismo proceso legal, con su empleador real, independiente de la forma jurídica en que este haya decidido organizarse. Es decir, se apunta a buscar y revelar el verdadero empleador a partir de la existencia de dos o más empresas que tengan una dirección laboral común”.

⁷⁴ Art.3, inciso tercero, del C.T.

⁷⁵ Art. 3, inciso cuarto, del C.T.

En esta definición de la empresa en base al concepto del empleador surge la interrogante referida a los alcances de la dirección de la empresa, en cuanto si esta se limita a la organización del trabajo –y el consiguiente ejercicio de potestad y mando respecto del trabajo– y deja fuera las diversas dimensiones de dirección de la entera organización empresarial. Ciertamente que el concepto de empresa laboral no excluye las demás dimensiones de la dirección empresarial, toda vez que este mismo señala que es la dirección laboral la que organiza los diversos elementos que concurren en la empresa: es decir, de acuerdo con la norma legal, “...los medios personales, materiales e inmateriales (...) para el logro de fines económicos sociales y culturales...”⁷⁶. Además, lo relevante en esta definición es la identificación entre el empleador y el empresario, equiparación que operaba en los hechos, pero que en el actual modelo normativo no incorporaba expresamente, al revés de lo que sucede en los sistemas comparados⁷⁷.

4.3. RÉGIMEN JURÍDICO DEL GRUPO DE EMPRESAS

Con la entrada en vigencia de la Ley N° 20.760 será este texto normativo el que (a) defina las exigencias de configuración del grupo de empresas en su dimensión laboral y el que (b) precise los efectos tanto en el derecho individual como colectivo, superando la construcción jurisprudencial que había regido hasta dicha fecha, aunque, en diversos aspectos, como se verá la ley reitera la aludida doctrina jurisprudencial. Pero además, el citado texto legal regula otros aspectos del grupo de empresas, tal cual son (c) la instauración de una específica acción judicial y de los efectos de la respectiva declaración judicial y (d) la eliminación en esta materia de las facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo.

A. El grupo de empresas en su dimensión laboral y las exigencias de su configuración

El ordenamiento legal asume la existencia de los grupos de empresas en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en cuanto “dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador (...) cuando tengan una dirección laboral común...”⁷⁸.

Cabe destacar que llama la atención la subjetivización que efectúa el legislador del grupo de empresas, en cuanto deberá considerarse “un solo empleador”, por lo que se le identifica con el titular de la empresa, rememorando así la tesis que identificaba a la empresa con el titular de la misma⁷⁹, en circunstancia de que dicha tesis ya había sido superada en base a la doctrina jurisprudencial⁸⁰. En todo caso, admitiendo la confusión conceptual del legislador y de acuerdo con una interpretación sistemática, se debe concluir que el grupo de empresas constituye una sola empresa cuando están tengan una dirección laboral común:

⁷⁶ Art. 3 inciso tercero, del CT.

⁷⁷ Por todos, el modelo normativo español; véase TATAY (1999) pp. 47-62.

⁷⁸ Art. 3 inciso cuarto, primera parte, del CT.

⁷⁹ En efecto, recuérdese que la doctrina mayoritaria en la primera etapa que se ha definido respecto de la evolución de los grupos de empresas, identificaba a la empresa con la persona natural o jurídica que era el titular de la misma

⁸⁰ Como ha sostenido dicha doctrina “la unidad jurídico laboral, que se genera como consecuencia de la unidad comercial, patrimonial y empresarial de las actividades de que se trate, más allá de la división formal, que el empresario acuerde” (RODRÍGUEZ Y OTROS CON ERRÁZURIZ Y OTROS, 2012).

es decir, un solo empleador. De esta manera, se establecen los efectos en el orden de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, que plantean la existencia de una empresa, lo que se manifiesta claramente respecto del ejercicio de los derechos de sindicación y de negociación colectiva en este ámbito.

Para la configuración del grupo de empresas como un solo empleador se establece la exigencia de que estas “...tengan una dirección laboral común” y que **“...concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común”**⁸¹. En todo caso, el legislador excluye como elemento concurrente de configuración del grupo la participación en la propiedad de las empresas, en cuanto dicha participación por sí sola no constituye ninguno de los elementos señalados⁸².

En esta configuración del grupo de empresas se plantean dos interrogantes: Primero, si basta la exigencia de la dirección laboral común o se requiere además alguno de los otros elementos indicados. Segundo, cuál es el contenido de esta dirección laboral.

Respecto de la primera interrogante es clara la exigencia de la dirección laboral común, pero qué rol tienen los demás elementos concurrentes que se señalan. Esto es, las **“...condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común”**⁸³. Pues bien, dado el tenor literal de texto normativo podría sostenerse que además de la dirección laboral se requiere alguno de los elementos adicionales que se indican. Sin embargo, en conformidad a la historia de la ley, es el elemento de la dirección laboral el que debe estar presente, en cuanto se señaló que **“... lo taxativo es la dirección laboral común, a lo cual se agregan otros factores. Los dispuestos en la norma son a título indiciario y podrían ser algunos diferentes”**⁸⁴.

En cuanto al contenido de dicha dirección, la sola exigencia de ‘una dirección laboral común’ podría inducir a sostener que esta solo involucra la ordenación del trabajo, excluyendo las otras dimensiones de la dirección empresarial, como es la económica y, por consiguiente, la atribución de la competencia para decidir sobre la ordenación fundamental de una empresa, y que es la financiación del grupo⁸⁵. No obstante, una interpretación sistémica lleva a concluir que esta dirección laboral involucra la dirección empresarial. En efecto, en conformidad al concepto de empresa la dirección efectuada por el empleador es la dirección empresarial, toda vez que es él quien organiza los diversos elementos tras el fin de que se trate. Además, las condiciones que inmediatamente agrega la ley en el citado inciso cuarto del artículo 3 del CT dejan claro que se incluye el supuesto de una “dirección empresarial unitaria”, tal como lo había afirmado la doctrina de los tribunales de justicia. A tal efecto, adquiere relevancia la referencia al “controlador común”, expresión que está defi-

⁸¹ Artículo 3, inciso cuarto del CT.

⁸² Artículo 3, inciso quinto del CT.

⁸³ Artículo 3, inciso cuarto del CT.

⁸⁴ Véase, Exposición de la Ministra del Trabajo y Previsión Social en Discusión en Sala, Historia de Ley N° 20.760 (2014) p. 492.

⁸⁵ Tal como además lo ha sostenido expresamente la doctrina mercantil y la laboral en los sistemas comparados. En tal sentido, véase EMBID (2003) p. 262 y BLAS (2000) pp. 374-375.

nida por la ley comercial⁸⁶, y que se refiere expresamente a sus facultades de administración general⁸⁷. Consiguientemente, y como ha señalado la Dirección del Trabajo a través del Dictamen 3406/054 de 2014⁸⁸, el nuevo concepto de la dirección laboral común “...no se limita a la búsqueda del vínculo de subordinación y dependencia, sino que se abre a otros elementos que caracterizan la realidad organizacional y que revelan una unidad de propósitos entre las distintas entidades empresariales”⁸⁹.

B. Los efectos en las relaciones individuales y colectivas

Dado que el grupo de empresas constituye una sola entidad empresarial, o un solo empleador como lo denomina la ley, esta entidad es responsable tanto en el ámbito de las relaciones individuales como colectivas.

La ley laboral establece expresamente alguno de estos efectos.

En primer lugar, las empresas que integran el grupo son responsables solidariamente de las obligaciones laborales y previsionales que emanan de la ley, de los contratos individuales y de los instrumentos colectivos⁹⁰.

En segundo término, las empresas que integran el grupo constituyen una sola empresa para los efectos del ejercicio de los derechos colectivos que la ley laboral limita al ámbito de empresa⁹¹, como es el sindicato de empresa –en cuanto el ordenamiento jurídico define especiales quórum para su constitución y funcionamiento– y la negociación colectiva reglada de empresa –toda vez que solo en ese ámbito se define esta modalidad que reconoce el deber de negociar para la parte empresarial y el derecho de huelga para la parte laboral–.

Respecto de estos derechos colectivos se establecen dos particulares consecuencias. De una parte, que se podrán constituir sindicatos y que procederá la negociación colectiva tanto en el ámbito del grupo de empresas declarada como un empleador como en cada una de ellas. Surge entonces la interrogante referida a cuál es el quórum que se exigirá a la parte laboral, en cuanto tanto la constitución del sindicato de empresa como la negociación colectiva en dicho nivel exigen a la parte laboral un determinado quórum en razón del número total de los trabajadores. En mi opinión, y en el marco del actual modelo normativo, los quórum se deberían definir en razón de la unidad que se considere, el grupo de empresas o la empresa específica. De otra parte, el segundo efecto lo constituye el reconocimiento al sindicato interempresa de su titularidad para negociar colectivamente a través de la modalidad reglada en el ámbito del grupo de empresa, en circunstancias de que, de acuerdo a las normas generales, el sindicato interempresa carece de dicha titularidad. Si bien la exigencia es que este sindicato afilie exclusivamente a trabajadores de empresas que integren el grupo

⁸⁶ Tal como recuerda el citado D.D.T. 3406/054.

⁸⁷ En efecto, la Ley N° 18.045 de 1981, en su artículo 97 establece: “Es controlador de una sociedad toda persona o grupo de personas con acuerdo de actuación conjunta que, directamente o a través de personas naturales o jurídicas, participa en su propiedad y tiene poder para realizar alguna de las siguientes actuaciones (...). b. Influir decisivamente en la administración de la sociedad”.

⁸⁸ D.D.T. 3406/054 (2014).

⁸⁹ D.D.T. 3406/054 (2014).

⁹⁰ Art. 3, inciso sexto, del CT.

⁹¹ Art. 3, inciso octavo del CT.

de empresas, surge la interrogante de si les será exigible el quórum planteado al sindicato de empresa, y, en mi parecer, en el marco normativo vigente procede la exigencia de quórum establecido para el sindicato interempresa.

Por consiguiente, en esta materia la ley, en gran medida, reitera los efectos del reconocimiento del grupo de empresas que ya había establecido la doctrina jurisprudencial. De una parte, la responsabilidad solidaria de las empresas que integran el grupo, con la consiguiente seguridad jurídica que otorga esta definición legal, en cuanto en esta materia existía discusión sobre el tipo de responsabilidad de estas empresas. De la otra, la procedencia de la declaración de una sola empresa para efectos de ejercicios de derechos colectivos de sindicación y de negociación colectiva.

Sin embargo, la nueva norma laboral no se refiere expresamente a las obligaciones empresariales que se generan en razón de su dimensión o los resultados económicos de las empresas y, por consiguiente, se podría discutir si tales obligaciones se definen en razón de la empresa individual o del grupo que ha surgido de la dirección laboral común de estas empresas.

Aunque lo óptimo hubiese sido que se reconociese expresamente la presencia de una sola empresa, la que generaría directamente las obligaciones referidas, debe sostenerse que este grupo de empresas constituye una sola empresa, aunque el legislador no lo haya denominado de tal manera. Por consiguiente, cuando estas tengan una dirección laboral común, es decir, un solo empleador, generarán las obligaciones respectivas derivadas de su tamaño y de sus resultados económicos. Así lo interpreta la Dirección del Trabajo, a propósito de las medidas que debería indicar la respectiva sentencia, en cuanto estas comprenden todas las obligaciones legales que afecten al empleador en su nueva calidad, como es la obligación de proveer servicio de salas cunas⁹².

C. La específica acción y los efectos de la declaración judicial

La ley laboral establece una específica acción judicial para la declaración de un grupo de empresas y cuya titularidad corresponde a las organizaciones sindicales y a los trabajadores de las empresas involucradas⁹³.

Esta acción plantea diversas particularidades.

En primer lugar, dicha acción debe contener la pretensión de declaración de “un solo empleador”, es decir de un grupo de empresas, cuestión que ello no era tan claro bajo la vigencia de la doctrina jurisprudencial de la unidad económica en el ámbito de los derechos individuales, pues si bien la demanda se dirigía en contra de las sociedades o entidades que dirigían las respectivas empresas que integraban el grupo, la pretensión directa era el cumplimiento de los conceptos adeudados. No obstante, era esa declaración de unidad empresarial la que constituía la respectiva pretensión en el ámbito de los derechos colectivos.

En segundo lugar, respecto de la oportunidad en que debe interponerse la acción, la ley establece que esta procede en cualquier momento “mientras perdure la situación descrita en el inciso cuarto del artículo 3°...” es decir, la existencia de “dos o más empresas que sean consideradas como un solo empleador” o, lo que es lo mismo, la presencia de un

⁹² Dirección del Trabajo, Dictamen 3406 /054 (2014).

⁹³ Art. 3, inciso séptimo, del CT.

grupo de empresas. Ciertamente, se plantea el problema de que, a pesar de que en materia laboral los plazos de prescripción son breves, podría suceder que los derechos laborales se hubiesen devengado bajo la existencia de un grupo, pero a la fecha de interponer la acción el grupo no existe como tal; supuesto que no sería aislado dada la rapidez de modificación de los grupos de empresa. En tal caso ¿procedería la acción de declaración del grupo? En mi opinión, procede dicha declaración respecto de los derechos devengados, con particular fundamento en el principio de continuidad vigente en el ámbito del Derecho Trabajo.

En todo caso, el legislador excepciona la interposición de esta acción durante el proceso de negociación colectiva reglada en el ámbito de empresa. Además, si el respectivo proceso judicial sobrepasa la fecha de presentación de un proyecto de negociación colectiva, este último procedimiento debe suspenderse hasta treinta días de ejecutada la sentencia. En el intertanto debe prorrogarse el instrumento colectivo vigente.

En tercer término, si bien esta acción se tramita de acuerdo con el procedimiento de aplicación general, para resolver se requiere un informe previo de la Dirección del Trabajo sobre el caso específico, además de los otros informes requeridos órganos de la Administración del Estado.

En cuarto término, respecto de la sentencia que acoja total o parcialmente la acción intentada deberá además contener a lo menos tres pronunciamientos:

- (i) La individualización de las empresas consideradas un solo empleador.
- (ii) La indicación de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal. Sobre esta materia se plantean dos tipos de medidas: De una parte, las que dicen relación con las específicas pretensiones que fueron definidas en la demanda. De la otra, “...aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren”, las que se imponen por la ley al empleador en su nueva calidad, como son –a vía de ejemplo– aquellas que dependen de la dimensión de la empresa, tal como lo sostiene la Dirección del Trabajo⁹⁴.
- Es relevante esta segunda medida, en cuanto establece una consecuencia que supera el efecto relativo de las sentencias. Además, más allá del conocimiento y pronunciamiento sobre las respectivas pretensiones, en el respectivo proceso judicial se deberán considerar los diversos aspectos de configuración del grupo de empresas, única manera de que la sentencia pueda establecer las respectivas medidas que proceden.
- (iii) La determinación de si se configuran las respectivas infracciones laborales que se señalan, las que se refieren particularmente al “subterfugio”, aunque también se cita a “la contratación de trabajadores a través de terceros”, aunque es difícil que proceda en el ámbito de los grupos de empresas.

Al respecto, se mantiene una infracción del subterfugio, que se configura “...ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que

⁹⁴ Dirección del Trabajo, Dictamen 3406/054, p. 10.

establece la ley o la convención”⁹⁵, planteándose tres modificaciones. Primero, se exige para su configuración la exigencia de la “mala fe”, desconociendo el legislador que esta es una infracción de resultado⁹⁶, no obstante la doctrina jurisprudencial, particularmente de la Corte Suprema⁹⁷, había exigido intencionalidad en la configuración del subterfugio, en cuanto “...se requiere intencionalidad o dolo, porque el ocultamiento persigue como objetivo eludir el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, es decir, debe concurrir claramente un componente subjetivo para configurar el ilícito laboral...”⁹⁸. Segundo, se elimina la prescripción especial. Y tercero, se suprime su persecución por parte de la administración laboral, y los tribunales solo podrán sancionarla con ocasión del conocimiento que tenga de un supuesto de grupos de empresas.

Por su parte, la respectiva declaración judicial que acoja la acción tiene un especial efecto, en cuanto “se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador”⁹⁹. Por consiguiente, y tal como sostiene la Dirección del Trabajo, no es necesario que un trabajador haya sido parte del juicio en que se dictó la sentencia, “...de no ser así, se daría el contrasentido de que respecto de algunos trabajadores sería un empleador y respecto de otros trabajadores, empleadores diferentes, situación jurídicamente insostenible”¹⁰⁰.

Se plantea la discusión sobre la vigencia de esta sentencia declarativa, la que, en mi opinión, permanece mientras no se modifique el supuesto de configuración del grupo de empresas que fundamentó su dictación. En todo caso, la modificación del grupo de empresas requeriría una nueva sentencia que declarara la nueva situación y, ciertamente, la titularidad de la respectiva acción debería quedar abierta a los que tengan interés en ello y, consiguientemente, no debería estar limitada a los trabajadores y organizaciones sindicales de las respectivas empresas.

D. Las limitaciones a las facultades de la Dirección del Trabajo

El nuevo texto normativo limita las facultades de la Dirección del Trabajo respecto del grupo de empresas, en cuanto el legislador ordena que las cuestiones suscitadas por aplicación de las normas sobre empresa y grupos de empresas se sustanciarán por el juez del trabajo¹⁰¹. Esta restricción alcanzaría dos ámbitos: la fiscalización y sanción del ilícito laboral y la resolución de las objeciones de ilegalidad durante el proceso de negociación colectiva.

Así se excluye a la Dirección del Trabajo respecto de la fiscalización y sanción del ilícito laboral referido al grupo de empresas, en cuanto el conocimiento de dicho ilícito solo correspondería al tribunal que conoce de la respectiva causa¹⁰², entidad que, a la vez, es la que debe aplicar la respectiva sanción pecuniaria. Así, la misma Dirección del Trabajo ha

⁹⁵ Art. 507, inciso tercero, número 3, del CT.

⁹⁶ Véase, PALAVECINO (2013) pp. 13-23.

⁹⁷ Por todas, PALMA CON COMERCIAL NUEVA SUIZA (2011).

⁹⁸ PALMA CON COMERCIAL NUEVA SUIZA (2011), Considerando Décimo.

⁹⁹ Art. 507, inciso quinto, del CT.

¹⁰⁰ D.D.T. 3406/054 (2014), p. 10

¹⁰¹ Artículo 3°, inciso cuarto del CT.

¹⁰² Art. 507, inciso tercero, número 3, del C.T.

dictaminado que “...la voluntad del legislador ha sido radicar exclusivamente y de manera excluyente en el órgano jurisdiccional el conocimiento de las controversias que involucran la calificación de dos o más empresas como un solo empleador”¹⁰³.

En relación a la resolución de las objeciones de ilegalidad durante el proceso de negociación colectiva reglada, debe recordarse la respectiva Inspección del Trabajo era la entidad que debe conocer y resolver dichas materias¹⁰⁴, sin embargo la Dirección del Trabajo ha dictaminado que tras la entrada en vigencia de la Ley 20.760, “...la Dirección del Trabajo no puede entrar a pronunciarse o a calificar tal circunstancia (que dos o más empresas constituyen un empleador para efectos laborales y previsionales) en el contexto de una negociación colectiva reglada”¹⁰⁵.

4.4. UNA MODIFICACIÓN ESPECIAL

Con la Ley N° 20.760 se suprimió una específica infracción en materia de descentralización productiva y esta es la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros. En efecto, sin fundamentación alguna la Ley N° 20.760 ha eliminado la infracción laboral especial referida a la “contratación de trabajadores a través de terceros”. Así, a través del reemplazo del Artículo 507 del Código de Trabajo se suprimió el precepto que establecía la infracción referida a “la contratación de trabajadores a través de terceros” y el régimen jurídico relativo a la especialidad de la infracción, como eran las responsabilidades empresariales y los plazos de prescripción.

Al efecto, debe recordarse que desde los orígenes del Derecho del Trabajo la interposición de mano de obra ha sido rechazada por los diversos sistemas jurídicos, dejándola fuera del tráfico jurídico o prohibiéndola directamente, e inclusive, sancionándose como tipo especial del delito de “tráfico de mano de obra”. Sin embargo, el sistema jurídico chileno tardó en efectuar esta exclusión expresa, ya que solo veinte años atrás, con ocasión de la primera reforma laboral que se plantea con la Ley N° 19.250 de 1993, se establece la especial infracción laboral referida a “la contratación de trabajadores a través de terceros”, la que posteriormente es modificada por la Ley N° 19.759, de 2001, a fin de mejorar su régimen jurídico. Posteriormente, parte de la eficacia de la denominada Ley de Subcontratación laboral (Ley N° 20.123 de 2006) se plantea en base a esta infracción, en cuanto los ilícitos laborales que define la citada ley –la falsa subcontratación y el suministro ilegal de trabajadores– generan dos efectos: de una parte, la imputación del contrato de trabajo con el real empleador y, de la otra, la configuración de la infracción que se analiza.

OBSERVACIONES FINALES

Son varias las observaciones que plantea la evolución de los grupos de empresas ante el ordenamiento jurídico laboral en Chile y su actual régimen jurídico, establecido por la Ley N° 20.760.

¹⁰³ D.D.T. 3406/054 (2014) p. 13.

¹⁰⁴ En conformidad al Art. 331 del CT.

¹⁰⁵ D.D.T. 3406/054 (2014) p. 13.

En primer término, el reconocimiento de los grupos de empresas por parte del ordenamiento jurídico laboral fue bastante tardío. Considerando que el reconocimiento se plantea a través de una doctrina jurisprudencial que se construye a partir del año 2000, en el período previo, que se inicia con la masificación de los grupos de empresa, se desconoce esta entidad y sus efectos en las relaciones de trabajo, en circunstancias de que sí era regulado en el ámbito de otra disciplinas jurídicas, como es el Derecho Comercial.

En segundo lugar, en nuestro sistema jurídico se desarrolló y consolidó una doctrina jurisprudencial que reconoció a los grupos empresas como una sola empresa, a partir de su configuración como una unidad económica. Si bien esta doctrina gozó de la flexibilidad necesaria para dar cuenta de una realidad cambiante, también careció de uniformidad en determinados aspectos de su régimen jurídico, como fue el tipo de responsabilidad ante los trabajadores de las empresas que integran el grupo. En todo caso, esta doctrina evolucionó en el tiempo y progresivamente amplió su reconocimiento a las diversas dimensiones de las relaciones de trabajo, primero los derechos individuales que se emanan directamente de la ley, del acuerdo colectivo o del contrato y luego los derechos colectivos.

En tercer término, la Ley N° 20.760, de 2014, sin perjuicio de su peculiar nombre —que pareciera estar referido solo a las entidades ilícitas—, ha establecido un régimen jurídico expreso sobre los efectos laborales de los grupos de empresas, lo que no constituye un cambio en diversas materias, pero al tener su fuente en la ley otorgará sin duda una mayor uniformidad en las normas aplicables. No obstante, es posible plantear diversas críticas y a la vez diversas interrogantes que presenta dicho régimen jurídico una vez que ha entrado en vigencia la citada ley.

De una parte, esta nueva normativa incorpora un concepto extraño de grupo de empresas, en cuanto subjetiviza esta entidad identificándola con el empleador. Además, quita determinadas áreas de competencias a la Dirección del Trabajo en, circunstancias de que con el actual sistema de relaciones laborales, gran parte de la eficacia de las normas se obtiene por la actuación de dicha entidad. Además, sin fundamentación alguna ha eliminado la infracción de “la contratación de trabajadores a través de terceros”, que es la que sanciona la falsa subcontratación y el suministro ilegal de trabajadores, que había sido incorporada por las sucesivas reformas laborales y que constituía uno de los soportes de la normativa de la Ley de subcontratación laboral.

De otra parte, algunas interrogantes que plantea el nuevo texto normativo pueden ser resueltas directamente, como son las referida a las exigencias de configuración del grupo de empresas y a las obligaciones que se generan para el grupo cuando aquellas no se han definido expresamente por el texto legal. Empero, hay otras interrogantes que están pendientes como es la referida a los diversos alcances que tendrá la declaración de un grupo de empresas en cada caso concreto, respecto de los cuales, si bien tengo una posición, asumo que son materias discutibles.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

ARTEAGA ECHEVERRÍA, Ignacio (2002): “En busca del concepto jurídico de empresa”, *Revista Chilena de Derecho*, Vol. 29, N° 3: pp. 603-620.

- AYLWIN CHIORRINI, Andrés (2007): “Declaración de inconstitucionalidad del concepto de empresas incluido en el Artículo 183 ter del proyecto de ley sobre subcontratación laboral y suministro de trabajadores”, *Revista Estudios Laborales*, N° 1: pp. 5-20.
- BLAS JIMENO, Francisco (2000): “El marco socioeconómico de la descentralización productiva” (2000) _ corresponde al Capítulo 1 de su Tesis Doctoral “Análisis jurídico-laboral de la descentralización productiva”, Universidad de Valencia, 1989_. En *AAVV, Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas. Estudios en recuerdo de Francisco Blat Gimeno* (Valencia Tirant lo Blanch) pp. 17-56.
- EMBID IRUJO, José Miguel (2003) *Introducción al derecho de los grupos de sociedades* (Granada: Comares).
- LÓPEZ DÍAZ, Patricia (2003): *La doctrina del levantamiento del velo y la instrumentalización de la personalidad jurídica* (Santiago de Chile, LexisNexis).
- LUCA-TAMAJO, Rafaelle y PERULLI, Adalberto (2006): Informe General de Ponencias en Tema II “Derecho del Trabajo y Descentralización Productiva” en XVIII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, París, 7 y 8 de septiembre de 2006, s.e.
- MENA CORONEL, Solange (2012): “Responsabilidad Laboral en el Grupo de Empresas” (Trabajo en seminario de Titulación, Magíster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de Talca - Universidad de Valencia).
- NORES TORRES, Luis (2003) *El trabajo en contratas. La noción de contrata de propia actividad* (Valencia Tirant lo Blanch).
- OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1996): *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT* (Ginebra, Edita Oficina Internacional del Trabajo, cuarta edición).
- PALAVECINO CÁCERES, Claudio (2013): “La simulación y el subterfugio laborales”, *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 4 N° 7, 2013: pp. 13-23.
- ROJAS MIÑO, Irene y AYLWIN CHIORRINI, Andrés (2006): “Los grupos de empresas en el sistema jurídico de relaciones laborales en Chile”, *Revista Ius et Praxis*, Vol. 11 N° 1: pp. 93-115.
- ROJAS MIÑO, Irene (2001): “El peculiar concepto de empresa para efectos jurídicos laborales: implicancias para la negociación colectiva”, *Revista Ius et Praxis*, Vol. 7 N° 2: pp. 409-422.
- TAPIA GUERRERO, Francisco (2001): “La necesidad de reforma procesal laboral y provisional: una constatación empírica”, *Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 2/2001: pp. 17-21.
- TATAY PUCHADES, CARMEN (1999): “El concepto de empresario en el ordenamiento español: algunas diferencias entre la normativa laboral y de Seguridad Social”, *Revista Ius et Praxis*, Vol. 5 N° 2: pp. 47 - 62.
- SALA FRANCO, Tomás *et al.* (2000): *Derecho del Trabajo* (Valencia Tirant lo Blanch).
- SALA FRANCO, Tomas, MANGARELLI, Cristina y TAPIA GUERRERO, Francisco (2011): *La descentralización empresarial y la responsabilidad laboral en América Latina y España* (Valencia, España, Editorial Tirant lo Blanch, segunda edición).

- UGARTE CATALDO, José Luis (2013): “El concepto legal de empresa y el Derecho Laboral chileno: cómo salir del laberinto”, *Revista Chilena de Derecho Privado*, N° 20: pp. 185-213.
- UGARTE CATALDO, José Luis (2001): “El concepto legal de empresa en el derecho laboral chileno: mucho ruido, pocas nueces”, *Revista Laboral Chilena*, N° 7 del 2001: pp. 60-71.
- VARELA FLECKESTEIN, Andrés (2010): “Delimitación del concepto de unidad económica en materia laboral” (Corte Suprema, 11 de noviembre de 2009)”, *Revista de Derecho, Universidad Católica de la Santísima Concepción*, N° 22, 2010: pp. 183-199.

DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS

- CHILE, BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL, “*Historia de Ley N° 20.760*. Establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos” Disponible en: http://www.leychile.cl/Consulta/portada_hl?tipo_norma=XX1&nro_ley=20.760&anio=2014
- CHILE, MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA DE GOBIERNO, 50 “Compromisos para mejorar la calidad de vida en el Chile de todos. 100 primeros días de Gobierno”, Disponible en <http://www.minsegpres.gob.cl/wp-content/uploads/2014/04/50medidasMB.pdf>

JURISPRUDENCIA JUDICIAL CITADA

- ADRIAN CON COMDITEX (2003): Corte Suprema, 13 de agosto del 2003, Rol 4005-2002 (recurso de casación en el fondo), Considerando sexto Ejemplar fotocopiado en Biblioteca de Corte Suprema.
- BORDEGARAY CON MUTUOS HIPOTECARIOS STA. FE (2001): Corte Suprema, 19 de julio del 2001, Rol 1933-2001, *Revista Laboral Chilena*, N° 2 de 2002, p. 48.
- CLAVERIE CON MARTEL Y CORDOVA (2013): Corte de Apelaciones de Santiago, 10 de junio de 2013, Rol 219 de 2013, pronunciada en recurso de nulidad (disponible en: <http://corte.poderjudicial.cl/SITCORTEPORWEB/>)
- CORDOVA CON INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN COSAPI (2005): Corte Suprema, 28 de septiembre de 2005, Rol 833 de 2004, en Recurso de Casación (Disponible en: <http://suprema.poderjudicial.cl/SITSUPPORWEB/InicioAplicacion.do>).
- CORREA CON ADMINISTRADORA AGRÍCOLA CENTRAL (2012): Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, 9 de enero de 2012, Rit. O-3374 de 2011, acción en juicio de aplicación general por fuero laboral (disponible en: <http://laboral.poderjudicial.cl/SITLAPORWEB/InicioAplicacionPortal.do>).
- DOLLENZ CON ELECMOR (2013): Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, de 26 de julio de 2013, Rit O 1369 de 2013, acción en juicio de aplicación general por despido indirecto, (Disponible en <http://laboral.poderjudicial.cl/SITLAPORWEB/InicioAplicacionPortal.do>).
- ESCOBAR CON AUTOMOTORA SERVISUIZAS (2014): Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, 23 de enero de 2014, Rit O-4100 de 2013, acción en juicio de aplicación general (Disponible en: <http://laboral.poderjudicial.cl/SITLAPORWEB/InicioAplicacionPortal.do>).

- FERNÁNDEZ Y PÉREZ CON SOCIEDAD EDUCACIONAL DALCAHUE Y OTROS* (2013): Corte de Apelaciones de San Miguel, 4 de julio de 2013, Rol 188 de 2013 (Disponible en <http://corte.poderjudicial.cl/SITCORTEPORWEB/>),
- GONZÁLEZ CON COMERCIAL E INDUSTRIAL VIVALDI* (2010): Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, 3 de diciembre de 2010, Rit O 2446 de 2010, acción en juicio de aplicación general por despido injustificado (Disponible en: <http://laboral.poderjudicial.cl/SITLAPORWEB/InicioAplicacionPortal.do>).
- HUENCHO CON SOCIEDAD COMERCIAL JUANITA LTDA.* (2013): Corte de Apelaciones de Valparaíso, de 21 de junio de 2013, Rol 138 de 2013, pronunciada en recurso de nulidad, materia de subterfugio (Disponible en: <http://corte.poderjudicial.cl/SITCORTEPORWEB/>).
- ISS SERVICIOS DE LIMPIEZA MECANIZADA CON INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO NORTE* (2012): Corte de Apelaciones de Santiago, 7 de marzo de 2013, Rol 38.496 de 2012, pronunciada sobre recurso de protección (disponible en: <http://corte.poderjudicial.cl/SITCORTEPORWEB/>).
- MARTÍNEZ CON TORREALBA* (1989): Corte de Apelaciones de Santiago, 1 de agosto de 1989 (acción de indemnizaciones por años de servicios) Revista Fallos del Mes, N° 397 de 1991.
- MORALES CON BRINKS CHILE* (1991): Corte de Apelaciones de Santiago, de 6 de junio de 1991 Rol 307-1991 (acción de indemnización por años de servicios), Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales; Tomo LXXXVIII año 1991; Segunda parte, Sección Tercera, pp. 84.
- PALMA CON COMERCIAL NUEVA SUIZA* (2011): Corte Suprema, 12 de agosto de 2011, Rol 9378, Recurso de casación en el fondo, (disponible en: <http://suprema.poderjudicial.cl/SITSUPPORWEB/InicioAplicacion.do>)
- PLAZA DE LOS REYES CON OPERADORA DE RESTAURANTES* (2011): Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, 2 de marzo de 2011, Rit. O 3157 de 2010, acción de nulidad del despido (disponible en: <http://laboral.poderjudicial.cl/SITLAPORWEB/InicioAplicacionPortal.do>).
- QUILAMÁN CON FÁBRICA DE MUEBLES* (2010): Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, 16 de marzo de 2010, Rit O-3721 de 2010, acción de nulidad del despido (Disponible en: <http://laboral.poderjudicial.cl/SITLAPORWEB/InicioAplicacionPortal.do>).
- RIVAS CON ALMENARA* (2010): Corte de Apelaciones de Talca, de 29 de junio de 2010, Rol 50 de 2010, pronunciada en recurso de nulidad, en materia de prestaciones (Disponible en <http://corte.poderjudicial.cl/SITCORTEPORWEB/>).
- RODRÍGUEZ Y OTROS CON ERRÁZURIZ Y OTROS* (2012): Corte de Apelaciones de Rancagua, 25 de enero de 2012, Rol 134 de 2011, pronunciada en recurso de nulidad en acción de tutela laboral (disponible en: <http://corte.poderjudicial.cl/SITCORTEPORWEB/>).
- SERVICIOS PROSEGUR CON INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO NORTE* (2002): Corte de Apelaciones de Santiago, de 24 de junio de 2002, Rol 2447-2002, recurso de protección (disponible en: <http://corte.poderjudicial.cl/SITCORTEPORWEB/>).
- SINDICATO DE EMPRESA DE PROFESIONALES CON AMEC INTERNATIONAL CHILE* (2013): Corte de Apelaciones de Santiago, 6 de septiembre de 2013, Rol 137 de 2012, en Recurso de nulidad, disponible en <http://corte.poderjudicial.cl/SITCORTEPORWEB/>).

- SINDICATO N. 2 DE ADMINISTRACIÓN Y VENTAS CON COPESA* (2013): Primer Juzgado del Trabajo de Santiago de 26 de julio de 2013, Rit O 1369-2013, Considerando vigésimo tercero, en acción de declaración de derechos (disponible en: <http://laboral.poderjudicial.cl/SITLAPORWEB/InicioAplicacionPortal.do>).
- SINDICATO DE EMPRESA DE PROFESIONALES CON AMEC INTERNATIONAL CHILE* (2011): Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, de 28 de diciembre de 2011, RIT O-1601-2011, acción de declaración de mera certeza de unidad económica empresarial (disponible en: <http://laboral.poderjudicial.cl/SITLAPORWEB/InicioAplicacionPortal.do>).
- SINDICATO DE EMPRESA COMERCIALIZADORA CON HITES COMERCIALIZADORA* (2012): Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, de 7 de septiembre de 2012, Rit. O 2017 de 2012, acción de declaración de derechos disponible en: <http://laboral.poderjudicial.cl/SITLAPORWEB/InicioAplicacionPortal.do>
- SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA CADE IDEPE CON AMEC CADE INGENIERÍA Y OTROS* (2013) Primer Juzgado del Trabajo de Santiago de 28 de enero de 2013, Rit O-3770-2011, acción de declaración de empresa (disponible en: <http://laboral.poderjudicial.cl/SITLAPORWEB/InicioAplicacionPortal.do>).
- VALDIVIESO CON INVERSIONES ERRÁZURIZ LIMITADA Y OTROS* (2008): Corte Suprema, 21 de agosto de 2008, Rol 2899 de 2008, pronunciada en recurso de casación en el fondo (Disponible en: <http://suprema.poderjudicial.cl/SITSUPPORWEB/InicioAplicacion.do>).
- VÁSQUEZ CON MATRICERÍAS MÁTRICAS* (2013): Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, 10 de julio de 2013, Rit O 4491 de 2012, acción por prestaciones laborales (Disponible en: <http://laboral.poderjudicial.cl/SITLAPORWEB/InicioAplicacionPortal.do>).

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA CITADA

- Dictamen de Dirección del Trabajo, N° 3406 /054 (2014), de 3 de septiembre de 2014. (Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-printer-103870.html>).
- Dictamen de la Dirección del Trabajo, 1484/078 de 11 de marzo de 1994 (Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo, BODT, N° 63, abril de 1994).

NORMAS CITADAS

- Ley N° 20760, de 9 de julio de 2014, “Establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador”.
- Ley N° 20.123 de 16 de octubre de 2006, “Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios”.
- Código del Trabajo (CT), D.F.L. N° 1 de 16 de enero de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que “Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo”.
- Ley N° 19.759, de 5 de octubre de 2001, que “Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica”.

Ley N° 19.250, de 30 de septiembre de 1993, que “Modifica Libros I, II y V del Código del Trabajo. Artículo 2472 del Código Civil y otros textos legales”.

Ley N° 18.045, de 22 octubre de 1981, Ley Mercado de Valores.

Ley N° 18.046, de 22 de octubre de 1981, Ley sobre Sociedades Anónimas.

Ley N° 18.018, del 14 de agosto de 1981, que modifica Decreto Ley N° 2.200 de 1978 y otras disposiciones en materia laboral.

Decreto Ley 2.200, de 15 de junio de 1978, “Fija normas relativas al contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores”.

Decreto Ley de 3 de mayo de 1975, “Estatuto Social de la Empresa”.

Decreto Ley 824, de 31 de diciembre de 1974, Ley sobre Impuesto a la Renta.