



Ius et Praxis

ISSN: 0717-2877

revista-praxis@utalca.cl

Universidad de Talca

Chile

Rojas Miño, Irene

El peculiar concepto de empresa para efectos jurídico laborales: implicancias para la negociación  
colectiva

Ius et Praxis, vol. 7, núm. 2, julio-agosto, 2001, pp. 409-422

Universidad de Talca

Talca, Chile

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19770218>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en [redalyc.org](http://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

## ARTÍCULOS DE DOCTRINA

### El Peculiar Concepto de Empresa para Efectos Jurídico Laborales: Implicancias para la Negociación Colectiva

Irene Rojas Miño (\*)

(\*) Doctora en Derecho. Profesora de Derecho del Trabajo, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Talca.

#### A. INTRODUCCIÓN

1. El actual modelo normativo de relaciones laborales limita drásticamente la negociación colectiva al nivel de empresa. En efecto, el texto legal que impuso el Plan Laboral hacia fines de la década del setenta ya restringió el ejercicio de este derecho al ámbito de la empresa<sup>1</sup>, prohibiendo, además, la negociación en todo ámbito superior<sup>2</sup>, como además restringió los demás derechos colectivos. Si bien esta prohibición fue suprimida por la Ley 19.069 de 1991<sup>3</sup>, el modelo mantuvo la negociación en el ámbito empresarial, toda vez que sólo a dicho nivel se plantea el deber de negociar<sup>4</sup> para la parte empresarial y, además, en un ámbito superior sólo plantea una negociación colectiva pluriempresarial<sup>5</sup>.

Amén de otras implicancias jurídicas que significan las limitaciones de negociar colectivamente en el ámbito superior a la empresa, como es la configuración de una grave violación al principio de Libertad Sindical<sup>6</sup>, esta restricción sujeta el ejercicio de este derecho a negociar colectivamente a un ámbito aún más limitado: el ámbito que define el titular de la empresa.

En efecto, en este modelo normativo ha prevalecido una determinada interpretación del concepto de empresa que ha identificado a ésta (la empresa) con la forma jurídica en que se presenta organizado el titular de la misma, normalmente una sociedad. A partir de dicha interpretación al empresario le ha bastado definir las sociedades necesarias para considerar la existencia de igual número de empresas. Como se ha señalado desde fuera de las ciencias jurídicas<sup>7</sup>, la limitación de la negociación colectiva al nivel de empresa, considera a la empresa en el sentido más formal imaginable: "Basta que un patrón constituya dos razones sociales distintas aunque las empresas funcionen juntas, sean del mismo dueño, tengan un mismo giro y sus operarios trabajen juntos para que se les considere dos entidades diferentes y los empleadores no puedan negociar efectivamente".

Además, y en segundo lugar, como consecuencia directa de las nuevas formas de organización económica, en esta nueva etapa de desarrollo capitalista<sup>8</sup>, la empresa se reorganiza en entidades jurídicas más pequeñas, manteniendo en todo caso una dirección común; proceso que ha sido denominado como de "descentralización productiva". Frente a este fenómeno, el ordenamiento jurídico chileno ha continuado atendiendo a una noción formal de empresa, y peor aún, identificándola con la dirección de la misma, ignorando, en tal sentido, que la empresa es una entidad económica antes que jurídica.

## B. EL CONCEPTO DE EMPRESA EN EL DERECHO DEL TRABAJO

2. Ciento es que la empresa ocupa un lugar central en el sistema de relaciones laborales y en el Derecho del Trabajo, amén de otras disciplinas jurídicas, toda vez que, en una primera perspectiva, configura el marco de la relación individual del trabajo.

Así, el Derecho del trabajo ha considerado la empresa como centro de imputación normativa según la dimensión que ésta tenga<sup>9</sup> y, además, ha definido un régimen jurídico especial para el cambio de titularidad de la misma<sup>10</sup>. De otra parte, la definición de la empresa es relevante para efectos de la identificación del empleador o empresario, para que asuma sus responsabilidades de tal. Así, en relación a este último desafío, el Derecho comparado ha debido enfrentar un problema relacionado, específicamente la identificación del empleador en los supuestos de nuevas formas de organización de las empresas, como son "los grupos de empresas"<sup>11</sup>, los procesos de contratación y subcontratación, etc. Aunque este fenómeno sí existe en el sistema económico y de relaciones laborales chileno, no ha sido en caso alguno enfrentado por nuestro ordenamiento jurídico<sup>12</sup>.

Pero el problema que ahora se analiza es particular, pues sólo se plantea en escasas sociedades, entre ellas, la chilena, toda vez que está referido al ámbito de las relaciones colectivas del trabajo: se requiere definir la empresa para efecto del ejercicio de los derechos laborales de índole colectivo.

## C. ESPECIFICIDADES DEL CONCEPTO DE EMPRESA EN EL DERECHO DEL TRABAJO CHILENO

3. El actual modelo normativo incorporó un concepto de empresa<sup>13</sup> tanto para efectos laborales como de seguridad social. Sin perjuicio que el ordenamiento jurídico en alguna oportunidad ha presentado a la empresa como sujeto, identificándola al efecto con el titular de la misma, procediendo por tanto a su subjetivización<sup>14</sup> e incurriendo por consiguiente en una incorrección<sup>15</sup>; en términos generales, este ordenamiento jurídico plantea un concepto objetivo de la misma. Así la define como una organización o entidad, tal cual plantea el art. 4 C.T. que "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."

A partir de esta definición legal, que reconoce la concurrencia de diversos elementos (es decir, los de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, y que persigue fines determinados), se establece que la empresa "está dotada de una identidad legal determinada" y se ha entendido mayoritariamente que esta "identidad legal" es la que goza el sujeto jurídico que dirige la empresa, normalmente una sociedad.

Así lo han entendido tanto la jurisprudencia administrativa como la jurisprudencia judicial.

4. La jurisprudencia administrativa. La Dirección del Trabajo, a propósito de sus pronunciamientos que ha efectuado sobre el concepto de empresa a fin de definir el ámbito de la negociación colectiva y el ámbito de constitución del sindicato de empresa, ha sostenido que la "identidad legal de la empresa" es la identidad legal del elemento de dirección o empleador de la misma, normalmente una sociedad: no obstante la evidente relación entre las sociedades, antecedente que puede llevar a concluir la existencia de una sola dirección y, por consiguiente, una sola empresa.

Así, y por todos<sup>16</sup>, el D.D.T. 1484/078, 11.03.9417, 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"<sup>18</sup>. Así, y dado algunos otros elementos, como son el distinto giro de cada una de estas sociedades, aunque indudablemente relacionado<sup>19</sup>, que identifican a las sociedades en el cumplimiento de los requisitos tributarios<sup>20</sup>, este dictamen finalmente plantea que "todo lleva a concluir que se trata de empresas distintas"<sup>21</sup>. 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<sup>22</sup>. Segundo, que ambas sociedades funcionan administrativamente en el mismo domicilio, tal como informa el D.D.T 5.421/254, 13.05.9423, que Complementa Ord. D.D.T. 1484/078, 11.03.94

No obstante, a pesar de las relaciones manifiestas que ambos dictámenes reconocen, y que con una visión más técnica y aplicando los principios del Derecho del trabajo, como es entre otros el Principio de supremacía de la realidad, que en este caso llevaría a reconocer la existencia de una sola empresa, concluyen que "son dos empresas distintas razón por la cual no pueden ser consideradas como una sola para los efectos de negociación colectiva".

Cabe señalar que en los demás supuestos similares sobre los cuales se ha pronunciado la Dirección del Trabajo a través de dictámenes, se trata de sociedades relacionadas que en varios de los casos pueden ser parte de una misma empresa dado los claros indicios que existen al respecto como es a vía de ejemplo, el supuesto a que se refiere el D.D.T. 1.699/73 de 16.03.9524. En efecto, en este supuesto Cía Ltda. presta servicios a la empresa Textil Ltda., de hilatura de fibra acrílica y tejeduría, (y) esta última paga por dichos servicios, (según consta en facturas tenidas a la vista); al respecto el fiscalizador actuante constata que "las empresas citadas tienen domicilio comercial común y que

existen vinculaciones entre ellas en materia de socios, de representantes legales y de administración de personal,"25.

Sin embargo, aisladamente la Dirección del Trabajo ha sostenido una posición diversa, aunque no necesariamente contraria a la tesis tradicional; en cuanto ha privilegiado otros criterios en la definición de empresa, marginando, de esta manera, el de identificarla con el titular de la misma. Esta posición ha sido planteada a propósito del ejercicio del derecho de sindicación, específicamente del sindicato de empresa<sup>26</sup>, en un supuesto de empresas relacionadas. A tal efecto, ha definido el criterio básico de constitución del sindicato de empresa en razón de la persona del empleador<sup>27</sup>, sin embargo a título de obiter dicta plantea que en el supuesto de hecho ambas entidades jurídicas funcionan como una sola empresa, es decir "una sola unidad económica"<sup>28</sup> Un problema aún más complejo se ha presentado con ocasión de un proceso de filialización empresarial, respecto del destino del sindicato de empresa. Sin perjuicio que la dirección del Trabajo ha modificado sus posiciones tradicionales, las soluciones actuales sólo se plantean en relación a supuestos específicos<sup>29</sup>.

5. La jurisprudencia judicial. Los tribunales de justicia, por su parte, también han procedido a la subjetivización de la empresa pero, a la vez, han tenido una posición algo más flexible que la Dirección del Trabajo. De un lado, han identificando a la empresa con el titular de la misma, aunque no exigen que se trate de sujetos con personalidad jurídica; como ha declarado al respecto "basta que tenga una individualidad legal determinada, concepto también amplio que admite manifestaciones diversas: asociaciones, comunidades sociedades de hecho, corporaciones, etc."<sup>30</sup>.

Sin embargo, en ocasiones han restringido aún más el concepto de empresa, agregando, al efecto, un nuevo elemento: "la capacidad para ser transferida"<sup>31</sup>. Aunque esta doctrina jurisprudencial tenderá a ser abandonada, dado que había sido sostenida respecto de entidades auxiliares de la administración de justicia, cuyos trabajadores, de acuerdo a la Ley 19.759 (de reformas laborales), se regirán por las normas del Código del Trabajo<sup>32</sup>, por lo que le serán plenamente aplicables las normas del ejercicio del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

De otro lado, en una postura bastante más realista que la otra línea jurisprudencial y que la Dirección del Trabajo, una nueva doctrina plantea que "el concepto de empresa en materia de legislación laboral es más amplio que el de sociedad"<sup>33</sup>; 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 éste se efectúa".

6. En definitiva, la jurisprudencia administrativa y la jurisprudencia judicial mayoritaria han identificado la empresa con el titular de la misma, normalmente una sociedad, obviando, de esta manera que la empresa es una entidad de carácter económica más que jurídica, a la cual el ordenamiento jurídico le reconoce determinados efectos. De esta manera, el ámbito de negociación colectiva se ha definido independientemente de la empresa como entidad económica, atendiendo, en cambio, a la noción formalista de la entidad jurídica que se presenta como titular de la misma.

Los efectos de esta errada interpretación son graves para el sistema de relaciones laborales y el ejercicio del derecho de negociación colectiva. Entre ellos se debe dar cuenta de la reducción del nivel de la negociación al de "la sociedad". En efecto, al no considerar que varias sociedades pueden constituir una sola empresa, tal como se presenta en la actualidad con las sociedades y grupos de sociedades que desde la perspectiva económica plantean la existencia de una sola empresa, se baja el nivel de negociación. Los efectos de esta primera dimensión son varios. Se disminuye aún más el poder negociador de los trabajadores al fragmentar las unidades de negociación. Además, se puede impedir el derecho de negociación colectiva de los trabajadores al definir sociedades con un número de trabajadores menor a los quórum exigidos por el legislador<sup>34</sup>. Asimismo, se puede impedir el ejercicio del derecho a la negociación colectiva concentrando el grueso de trabajadores en relación a sociedades que muestran situaciones financieras negativas.

#### D. UNA REINTERPRETACIÓN JURÍDICA: EN PRIMER LUGAR, LA NECESARIA DISTINCIÓN ENTRE LA EMPRESA Y LA DIRECCIÓN DE LA MISMA

7. Así, es posible afirmar que, la interpretación jurisprudencial efectuada hasta ahora, tanto la posición mayoritaria de la jurisprudencia judicial como la jurisprudencia administrativa, es errónea, en cuanto no existe base jurídica suficiente para identificar la empresa con la dirección de la misma.

En efecto, es la misma ley laboral la que concibe a la empresa como entidad u organización que se conforma por la concurrencia de tres elementos: En primer lugar, que está integrada por diversos medios: "personales, materiales e inmateriales". En segundo lugar, esta entidad se constituye para específicos objetivos: "para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos". Y, en tercer lugar, se ordena bajo una dirección.

La interrogante se plantea con la alusión a "una individualidad legal determinada", en cuanto si ésta constituye un elemento de la conformación de la empresa, y por tanto atribuible al conjunto de elementos que constituye la empresa<sup>35</sup>. Y ciertamente, la respuesta es negativa. En nuestro ordenamiento jurídico la empresa carece de identidad legal porque no constituye sujeto de derecho en el sentido estricto<sup>36</sup>. Pero sí tiene una identidad legal uno de los elementos de la misma: su dirección.

8. Precisamente, es la dirección de la empresa quien define la forma en que se organizan los diversos elementos y los fines de la misma, lo que puede contribuir a una primera confusión<sup>37</sup>. Por lo demás corresponde a la forma en que se organiza el capital, aunque desde la perspectiva laboral éste es uno de los recursos que concurre a la formación de la empresa, pero en este sistema la califica para su dirección.

En la de las relaciones laborales, la dirección de la empresa corresponde al empleador "único sujeto sobre el cual el Derecho del Trabajo hace recaer las obligaciones y responsabilidades derivadas de las relaciones de trabajo."<sup>38</sup>, es decir, es la "persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo"(art.3 C.T.)

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, además, corresponde a la persona del empleador y a la forma en que se organiza el capital. Por lo demás, esta identidad legal de la dirección de la empresa corresponde a la de un sujeto de derecho, es decir a una persona natural o jurídica, y en ello no hay duda alguna. Pero además, corresponderá a entidades de hecho que no tienen personalidad jurídica, como bien han sostenido tanto la doctrina<sup>39</sup> como la jurisprudencia<sup>40</sup>.

#### E. EN SEGUNDO LUGAR: EL PROBLEMA REAL ES EL DE VARIAS IDENTIDADES LEGALES Y UNA ÚNICA DIRECCIÓN

9. Sin embargo, el problema real que se enunciaba en la introducción da cuenta de otro fenómeno. Y no es otro el de la atomización de la empresa por la concurrencia de diversas sociedades en circunstancias que se mantiene una sola entidad económica, la que, por tanto, está sometida a una única dirección. Es decir, se plantea como consecuencia directa de los procesos de descentralización productiva o, directamente, como efecto de una simulación.

Deteniéndonos por ahora en el primero de ellos<sup>41</sup>, es cierto que este fenómeno no es aislado y se presenta como un proceso de descentralización productiva que se manifiesta en los diversos sistemas de relaciones laborales. Como se ha señalado, "la tendencia es o parece universal y unánime: se trocea la estructura empresarial en una serie de empresas menores, de las que son titulares sociedades creadas "ad hoc", con intensísimas participaciones accionariales cruzadas, y se establecen relaciones económicas de colaboración entre ellas, normalmente al dictado -más no siempre- de la sociedad matriz del grupo."<sup>42 43</sup>.

Desde otra perspectiva, las motivaciones para iniciar estos proceso de descentralización productiva son varios, a saber: los económicos, tecnológicos, fiscales y, desde luego los laborales<sup>44</sup>. Y entre las motivaciones laborales está, en muchos casos, eludir la aplicación de normas laborales integrantes del derecho laboral individual cuya definición depende precisamente de la dimensión de la empresa<sup>45</sup>.

10. Pero el problema que asistimos es peculiar, se trata de definir la empresa para los efectos del ejercicio de un derecho colectivo, en circunstancias que tras este proceso de descentralización productiva coexisten una pluralidad de sujetos que la conforman -las diversas sociedades- pero una única unidad económica, es decir, una única empresa. Como plantea TAPIA G., en un supuesto de filialización "Las nuevas empresas ¿son diferentes a la anterior? Si se trata de actividades complementarias que ya desarrollaba, entenderemos que se está frente a una misma empresa, aunque la singularidad jurídica sea distinta (constitución de la sociedad, identidad tributaria, obligaciones legales por cada unidad), pues aunque la dirección sea diferente, lo determinante en ésta es la organización y la asignación de recursos, sigue siendo a efectos laborales la misma empresa"<sup>46</sup>.

Por consiguiente, una interpretación conforme a derecho no puede desconocer esta realidad: las existencia de una entidad económica que es la empresa, prevalece para efectos de su definición, independientemente de las personas jurídicas que se planteen. Tarea ardua pero de común ocurrencia en el Derecho del trabajo, en cuanto por aplicación del principio de la supremacía de la realidad en caso de disconformidad entre la forma presentada y lo que acontece en la realidad debe estarse a esta última. Lo contrario significaría seguir manteniendo una falsedad y, además, atomizando el poder laboral.

#### F. OBSERVACIÓN FINAL

11. El problema planteado, es decir, el concepto de la empresa y la fragmentación formal y no real de la misma, más allá de la dimensión técnico jurídica, tiene incidencia directa en el sistema de relaciones laborales por la atomización del poder laboral que se presenta en el supuesto nivel de la empresa. Pero también es cierto que dicha atomización no sólo se plantea por esta fragmentación formal de las empresas sino que además por otros fenómenos presentes del proceso de la descentralización productiva, como es el aumento creciente de los servicios contratados y subcontratados por las empresas, en circunstancias que en muchos casos incluso se trata de labores de la actividad principal de las empresas; asimismo, del incremento de los servicios contratados a empresas de trabajo temporal<sup>47</sup> y de los contratos a domicilio<sup>48</sup>, entre otros.

Por consiguiente, además de restringir la negociación colectiva al ámbito de la empresa, lo que ya constituye una violación al principio de libertad sindical, ésta (la empresa) corresponde a una entidad particular cuya esencia se aleja de la idea tradicional que imperó hasta hace pocos decenios atrás<sup>49</sup>. Por un lado se manifiesta en términos formales en muchos fragmentos, sin perjuicio de las múltiples relaciones entre ellos y su sujeción a una dirección común. Por otro lado, en su seno se percibe la prestación de servicios de trabajadores que formalmente se vinculan a otras empresas (contratistas o subcontratistas), aunque estos trabajadores "externos" realicen las mismas labores de la actividad principal y numéricamente sean más que los trabajadores de la empresa principal.

Y este modelo normativo mantiene la restricción de la negociación colectiva al ámbito de la empresa. La pregunta inmediata que se plantea es ¿dónde encontrar trabajadores que puedan negociar? Podría alegarse que tal situación no fue contemplada por los ideólogos del Plan Laboral, pero esta posición es inadmisible toda vez que este modelo normativo es impuesto cuando el proceso de descentralización productiva ya planteaba sus primeras manifestaciones<sup>50</sup>, pero además en las materias que podía obviarse su aplicación inmediatamente fue modificada. Recuérdese al efecto, que el Plan Laboral en el texto original requería para la constitución de un sindicato interempresa, la concurrencia de trabajadores que dependieran a lo menos de tres empresas distintas. Y ¿si estas empresas dependían de un mismo empleador? Pues la solución fue su modificación inmediata el año 1981 a través de la Ley 18.018, y de ahí en adelante se requirió que "dependieran a lo menos de tres empleadores distintos".

Lo que es peor aún, el modelo normativo no se ha hecho cargo de estas grandes modificaciones del contexto en que se desenvuelven las relaciones laborales y que esta disciplina jurídica precisamente regula. Además, transcurridos de sistema democrático aún se mantiene dicha restricción y de esta manera junto con otros elementos, que actúan por obra y gracia de la intervención del legislador en las relaciones laborales, se obtiene que la negociación colectiva sea irrelevante en nuestro sistema de relaciones laborales y que los trabajadores no puedan ejercer uno de los derechos sociales fundamentales, el derecho a negociar colectivamente.

---

1 Art. 1 del texto original del Decreto Ley 2758, que fue el texto legal del Plan Laboral que impuso el modelo normativo de negociación colectiva.

2 Art. 4 del texto original del Decreto Ley 2758, que estableció: "Queda absolutamente prohibida la negociación de un empleador o más, con trabajadores de más de una empresa, sea por el procedimiento de negociación que señala esta ley o en cualquiera otra forma".

3 Ley sobre Organizaciones Sindicales y Negociación Colectiva, que precisamente modificó algunas normas sobre tales materias contenidas en el Código del Trabajo de 1987.

4 Es decir, la obligación jurídica que tendría la contraparte laboral, en el caso chileno sería la parte empresarial, para continuar un proceso de negociación colectiva.

5 Toda vez que constituye una suma de negociaciones "colectivas" entre los representantes de las distintas empresas y representantes de las distintas organizaciones de trabajadores; pudiendo descolgarse, al efecto, la organización laboral de una empresa y, en todo caso, debiendo suscribirse tantos instrumentos colectivos como empresas participen dicha negociación "pluriempresarial". Ver al respecto, artículos 334 y siguientes del C.T.

6 Véase al respecto los Convenios 87 y 98 de OIT. Además, ver de mi autoría, "Las contradicciones entre el modelo normativo de negociación colectiva y el principio de libertad sindical" En Anuario de derecho del Trabajo y seguridad Social, N° 1, 2000, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Santiago de Chile, 2000, pp. 119 a 135.

7 Maturana, V. y Mac Clure, O., "La negociación colectiva en Chile", en El Sindicalismo Latinoamericano en los Noventa / Negociación Colectiva y Sindicatos, Volumen II, Ed. Clacso, Santiago de Chile, 1992, p. 141.

8 Como plantea M. Castells (La era de la información: economía, sociedad y cultura, Vol I, Alianza Editorial, Madrid, 1997, p. 28; citado por Cruz Villalón, "Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el derecho del Trabajo" en El Empleador en el derecho del Trabajo, Ed. Tecnos, Madrid, 1999, p. 36), "el mismo capitalismo ha sufrido un proceso de reestructuración profunda, caracterizado por una mayor flexibilidad en la gestión; la descentralización e interconexión de las empresas, tanto

interna como en su relación con otras; un aumento de poder considerable del capital frente al trabajo, con declive concomitante del movimiento sindical; una individualización y diversificación crecientes en las relaciones de trabajo".

9 Como es el actual modelo normativo. Ejemplo de ello es el art. 203 del C.T., el cual establece la obligación del empleador de mantener salas cunas en las empresas de veinte o más trabajadoras.

10 Art. 4, inciso segundo, del C.T. en cuanto prescribe: "Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores.".

11 Es el caso del Derecho español (véase en tal sentido, Sala F., y otros, Derecho del Trabajo, 10 edición, Ed. Tirant lo Blanch, pp. 241 y ss).

12 Aunque sí existen estudios sobre aspectos específicos sobre este tema. En este sentido dos publicaciones del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo relativos a las empresas de trabajo temporal: El primero de ellos, de M. Echeverría y otros, "El Otro Trabajo / El suministro de personas en las empresas", Cuaderno de Investigación N° 7, Dirección del trabajo, Santiago de Chile, 1998. El segundo, de Varios Autores, "¿Empresas sin Trabajadores? Legislación sobre las empresas de trabajo temporal", Cuaderno de Investigación N° 10, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile, 1999.

13 El concepto legal de empresa es relativamente nuevo, se plantea con este modelo normativo impuesto por el Plan Laboral.

Sin embargo, en los años anteriores del régimen militar ya se habían dado algunos conceptos legales de empresa. 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". No obstante, este concepto jurídico laboral de empresa no tuvo vigencia, pues el citado D.L. 1006 de 1975, nunca entró en vigencia.

14 Como es, a vía de ejemplo, la norma que establece el descanso compensatorio del descanso semanal, es decir el art. 38 C.T. inciso segundo, en cuanto establece: "Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo".

15 Ciertamente que en el caso de la nota anterior, quien efectúa la acción de "distribuir" no es la empresa sino que la dirección de la misma, es decir el empleador.

16 Un argumento similar se plantea en otros dictámenes pronunciados sobre esta materia. A vía de ejemplo, el D.D.T. 4543/217, 05.08.94, BODT, n. 68/94, pp. 31 a 33; el D.D.T. 5.422/255, 13.09.94, BODT n. 69/94, pp. 27 a 29; el D.D.T. 5.424/255, 13.09.94, BODT n. 69/94, pp. 29 a 31; el D.D.T. 1.157/52, 14.02.95, BODT n.75, pp.

41 44; el D.D.T. 1.750/74, 20.03.95, BODT.", n.76, pp. 46 a 48; el D.D.T. 1.754/78, 20.03.95, BODT n.76, pp. 54 a 56.

17 Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo (en adelante BODT), n. 63 de abril de 1994, pp. 34 y 35.

18 El ennegrecido es mío.

19 Como señala el referido dictamen en cita directa de las respectivas escrituras públicas "para la primera (sociedad), 'transporte terrestre de mercaderías y de actividades directamente relacionadas con este objeto, explotación producción y comercialización y distribución de todo tipo de productos agrícolas, forestales y ganaderos', y para la segunda empresa 'reparaciones y mantenciones mecánicas; fabricación y comercialización de rampas y carros de arrastre; importaciones y exportaciones; explotación de vehículos de transporte de carga y/o pasajeros dentro del territorio nacional como también en el extranjero,'".

20 Como señala el referido D.D.T. 1484/078, 11.03.94, "también las sociedades indicadas cuentan con iniciación de actividades, rol único tributario y domicilios propios"

21 Nuevamente, el ennegrecido es mío.

22 Como reza al efecto el D.D.T. 1484/078, 11.03.94, "La conclusión precedente no se ve alterada por el hecho de que el Sr. N.N. sea socio en ambas sociedades y tenga la representación legal de una y a la vez sea el gerente general de la otra,"

23 BODT n. 69, octubre de 1994, pp. 26 y 27.

24 BODT n. 75/95, pp. 84 a 86.

25 Así, el D.D.T. 4543/217, 05.08.94 (BODT, n. 68/94, pp31 a 33), en cuanto resuelve que "no resulta jurídicamente procedente considerar que diversas sociedades que tienen la calidad de filiales de la Compañía Cervecería forman con esta una sola empresa para los efectos de organizaciones sindicales y de negociación colectiva". El fundamento es que cada una de las sociedades tiene "su propia razón social, representante legal, directorio de sociedad, personal administrativo y de finanzas". Sin embargo, es claro que están relacionadas: "la conclusión anterior (que serían empresas distintas) no se ve alterada por el hecho de que la gerencia de recursos humanos de la Compañía Cervecería se relacione con las empresas filiales fijando pautas en materia de administración"

O, en el D.D.T. 5.422/255, 13.09.94, BODT n. 69/94, pp. 27 a 29, (que resuelve "no resulta jurídicamente procedente considerar que diversas sociedades que tienen la calidad de filiales de la compañía de Chile S.A. forman con ésta una sola empresa para los efectos de organizaciones sindicales"), en cuanto existe "personal de la Compañía De Chile S.A. en cargos de nivel gerencial en cada una de las filiales aludidas" y "la circunstancia de que tres de las filiales () encomienden a la Compañía de Chile S.A. los servicios de asesoría legal, de contraloría, de gerencia de materiales, de recursos

humanos, etc."; y el motivo es que "existe para tales efectos un contrato de prestación de servicios que ha celebrado cada una de ellas con la casa matriz,"

O en el D.D.T. 5.424/255, 13.09.94, BODT n. 69/94, pp 29 a 31, (que resuelve "no resulta jurídicamente procedente considerar que S.A. y Ltda constituyen una sola empresa para efectos de organizaciones sindicales, por lo que los trabajadores que laboran para esta última no pueden afiliarse al sindicato constituido por aquélla"), a pesar de lo que sostiene el D.D.T. 5.371/110, 12.04.95, BODT n. 77/95, pp72 y 73 (que niega la reconsideración al dictamen anterior), en cuanto "a que todos los trabajadores están sometidos a los mismos supervisores, jefes administrativos y reloj control y se desempeñan en el mismo recinto..."

O , el D.D.T. 1.157/52, 14.02.95 (BODT, n.75, pp. 41 44), en cuanto resuelve que "no resulta jurídicamente procedente considerar que Servicios Empresariales S.A., Distribuidora Automotriz de Chile S.A. y Compañía Distribuidora Industrial S.A. constituyen una sola empresa para los efectos de organizaciones sindicales, por lo que los trabajadores que laboran para las dos primeras no pueden afiliarse al sindicato constituido en la última". Ello a pesar de la circunstancia de que Servicios Empresariales S.A. y Compañía Distribuidora industrial S.A. desarrollen sus faenas en el inmueble ubicado en avenida, compartiendo baños, casino, patio de estacionamiento y reloj control,".

O el el D.D.T. 1.750/74, 20.03.95 (BODT, n.76, pp. 46 a 48), en cuanto resuelve que "no resulta jurídicamente procedente que los dependientes de Elizabeth Muñoz Heigeman y Sandra García Peret se afilien al sindicato constituido en la Sociedad Caroca y Oyaneder Ltda", en cuanto se trataría de dos empresas diferentes, a pesar de "que los trabajadores dependientes de Elizabeth Muñoz Heigeman y Sandra García Peret atiendan a los clientes de la sociedad Caroca y Oyaneder Ltda. y ocupen las instalaciones de la misma,".

O el el D.D.T. 1.754/78, 20.03.95 (BODT, n.76, pp. 54 a 56), en cuanto resuelve que "no resulta jurídicamente procedente que los dependientes de las empresas Sociedad Knop Hermanos Ltda., Sociedad Agrícola Forestamend Ltda., Transportes Esmeralda Ltda., Laboratorio de Especialidades Farmacéuticas Knop Ltda. se afilien al sindicato constituido en la empresa Homeopatía Alemana Knop Ltda., en cuanto se trataría de empresas distintas, a pesar de "que algunas de las empresas citadas tienen domicilio comercial común y que existen vinculaciones entre ellas en materia de socios, de representantes legales y de administración de personal,"

26 Como es sabido, el modelo normativo del Plan Laboral estableció diversos tipos de organización sindical de primer nivel, entre ellos el de empresa. Lo relevante, es que el sindicato de empresa, es la única organización sindical del derecho a negociar colectivamente en el ámbito de la empresa; por consiguiente, imponiendo el deber de negociar.

27 D.D.T.6.604/385 de 1 de diciembre de 1993 (BODT n. 60, de 1993, pp. 14 y ss), que se pronuncia respecto de la afiliación al sindicato de empresa ".S.A." en circunstancias que el grupo de trabajadores que ejerce tal derecho está formalmente contratado por "empresaLtda.". La Dirección del trabajo sostiene que, además de tratarse de empresas relacionadas, los trabajadores en cuestión "prestan servicios bajo subordinación y

dependencia de la Empresa S.A." concluyendo que "no existe impedimento jurídico para que se afilien al sindicato constituido en esta última".

28 Tal como cita el Dictamen (ibid) "La empresa de origen más reciente se constituyó para efectuar el montaje de las estructuras fabricadas por la más antigua, la S.A., objeto que a través del tiempo se habría desvirtuado funcionando ahora ambas como una sola empresa desde hace años, por lo que en la práctica constituyen una sola unidad económica al decir del único representante legal de las citadas empresas".

29 En este sentido el D.D.T. 2059/175 de 22 de mayo del 2000 (BODT, n. 138, 2000), que se pronuncia respecto de la afiliación al sindicato de empresa por parte de los trabajadores que fueron traspasados a empresa relacionada. Como en el supuestos todos los trabajadores afiliados al sindicato fueron traspasados a la nueva empresa, la solución es clara: "El sindicato de empresa no es una prolongación del empleador, sino que es un ente autónomo constituido e integrado por trabajadores vinculados por una realidad factual, - que es la organización de medios para un fin determinado-, creado por y para los trabajadores, los que mientras continúe vigente su relación laboral, mantienen su derecho a permanecer en su sindicato".

30 S.C.A. de Santiago, de 1 de agosto de 1989; Revista Fallos del Mes, n. 397, agosto de 1991, p. 802.

31 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. Al respecto, los tribunales de justicia plantean posiciones diversas.

Por una parte, la C.A de Santiago (S. de 23 de junio de 1992, Revista de Derecho y Jurisprudencia, Tomo LXXXIX, N°3, Segunda Parte, Sección Tercera, pp. 215 y ss), confirmando la sentencia apelada (Dictada por el Juzgado Laboral de Santiago, de fecha 9 de abril de 1992, Revista de Derecho y Jurisprudencia, Tomo LXXXIX, N°3 , Segunda Parte, Sección Tercera, pp. 218 y ss), sostiene que respecto del conservador de bienes raíces concurren todos los requisitos legales de empresa (Considerando 2), toda vez que no constituye un requisito legal «que la empresa sea transferible o transmisible (Cons. 8), «como ocurre en la que se organice para la explotación de un usufructo sobre un predio agrícola, una fábrica o cualquier otro bien productivo; o que sean transmISIBLES ni transferIBLES, como ocurriría en el caso de una concesión otorgada a una persona determinada, sujeta a extinción en caso de muerte o cambio del concesionario (Cons. 9).

No obstante, la Corte Suprema (S. de 23 de junio de 1992, Revista de Derecho y Jurisprudencia, Tomo LXXXIX, N°3, Segunda Parte, Sección Tercera, pp. 212 y ss) rechaza que esta entidad constituya empresa, acogiendo el voto minoritario de la S.C.A. de Santiago, por lo que acoge el recurso de queja, deja sin efecto la sentencia de segunda instancia, revoca la sentencia de primer grado y acoge la demanda en que se

solicita se declare nula la constitución sindicato y nulo el procedimiento de negociación colectiva iniciado por los trabajadores del Conservador de Bienes Raíces.

Cabe señalar, que la Corte suprema mantiene esta doctrina, al menos hasta la fecha de la sentencia que se indica a continuación. En efecto, C.S. en sentencia pronunciada en recurso de casación en el fondo, de fecha 19 de enero del 2000 (Revista Gaceta jurídica, N° 135, pp- 194 y ss), confirmando una sentencia pronunciada por la I.C.A. de Concepción (pronunciada en recurso de apelación de fecha 15 de marzo de 1999, Revista Gaceta jurídica, N° 135, pp. 192 y ss), plantea: «Que en este mismo orden de ideas, es del caso tener en cuenta que esta Corte ha sostenido en fallos dictados con fecha 14 de junio del año pasado, en ingresos Roles N°s. 3.409 y 353-99: «que el oficio de conservador, notario y archivero no puede tampoco asimilarse a una empresa, de la manera que lo entiende el Código del trabajo en su artículo 3º, ya que sobre ellos los indicados auxiliares de la administración de justicia no pueden celebrar actos y contratos, ni tampoco transferirla por causa de muerte.».

32 Toda vez que se agrega como inciso final del art. 1, "Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código".

33 S.C.A. de Santiago, de 6 de junio de 1991, Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales; Tomo LXXXVIII año 1991; Segunda parte, Sección Tercera, pp. 84.

34 Recuérdese al efecto que el modelo normativo establece un quórum mínimo para negociar colectivamente:

Así el texto original del D.L. 2758 (posteriormente incorporado al C.T. de 1987) planteaba un criterio general en base al número de trabajadores de la empresa: Si la empresa tenía 25 o más trabajadores, se requería un mínimo de 25 trabajadores (así, en una empresa, podía iniciar una negociación colectiva un colectivo de trabajadores de a lo menos 25 trabajadores que representase un 10% del total; o en un establecimiento de empresa, podía iniciarla un colectivo de trabajadores de a lo menos 25 trabajadores que representase un 40% del total). Mientras que si el número total de trabajadores de la empresa era de menos de 25 trabajadores, se requería un mínimo de 8 que representase a lo menos el 50% del total. En todo caso, un mínimo de 250 trabajadores siempre podía iniciar una negociación colectiva.

Mientras que el texto vigente a esta fecha (establecido por la Ley 19069 de 1991 e incorporado al C.T. de 1994), reitera la norma general impuesta por el texto primitivo del Plan Laboral pero flexibiliza en algún grado el alto quórum exigido, en cuanto la exigencia de un mínimo de 25 trabajadores para iniciar un proceso de negociación colectiva sólo se aplica a los trabajadores de empresas con más de 50 trabajadores.

35 Tapia G., F., "El concepto de empresa y los derechos sindicales en el Derecho chileno del trabajo", en Estudios en Homenaje al Profesor William Thayer, Ed. Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo, Santiago de Chile, 1998, p. 227.

36 Recuérdese al efecto, que de acuerdo a las normas generales del derecho común, es persona todo ser capaz de tener derechos y obligaciones, distinguiéndose al efecto las personas naturales y jurídicas.

37 Como señala F. Tapia G. ("El concepto de empresa y los derechos sindicales en el Derecho chileno del trabajo", en Estudios en Homenaje al Profesor William Thayer, Ed. Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo, Santiago de Chile, 1998, pp. 223 y 224), "Resulta innegable que la inspiración central que define su giro viene dada por quienes detentan la propiedad del medio de producción. De este modo, la empresa y el derecho de propiedad se yuxtaponen, lo que contribuye a una primera confusión."

38 Ugarte, C. L., El concepto legal de empresa en el derecho laboral chileno: mucho ruido, pocas nueces» en Revista Laboral Chilena, julio del 2001, p. 64.

39 En este sentido Thayer, W. y Novoa, P. (Manual de Derecho del Trabajo / Tomo II / «Derecho Individual de Trabajo», Tercera ed. actualizada, Santiago de Chile, 1998, p. 142) y Ugarte. C. («El concepto legal», Op. cit., p. 64).

40 S.C.A de Santiago de 1 de agosto de 1989, ya citada (Revista Fallos del Mes, n. 397, agosto de 1991, p. 802), la que, además, agrega: "Que la empresa en el sentido amplio que la define la ley para efectos laborales y de seguridad social no importa necesariamente que debe tener una constitución legal encuadrada dentro de determinadas formas como pueden serlo las sociedades, corporaciones o fundaciones con personalidad jurídica, basta que tenga una individualidad legal determinada, concepto también amplio que admite manifestaciones diversas: asociaciones, comunidades sociedades de hecho, corporaciones, etc., y convergencia de los restantes elementos de esa individualidad"

41 Aunque, ciertamente, muchos casos se plantean supuestos de simulación que precisamente buscan eludir el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de trabajo.

42 Pérez de los Cobos, F., "La descentralización Productiva y las nuevas formas organizativas de trabajo", Presentación efectuada X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, texto mimeografiado, p. 3.

43 Un muy buen análisis ha efectuado F. Tapia G. ("El concepto de empresa", Op. cit., pp. 229 y ss), relativo al caso de la regulación legal que en nuestro país tienen las sociedades anónimas, en cuanto si los cambios societales particularmente regulados "modifican estos cambios a la empresa, ya no como organización del capital sino como concurso de recursos ordenados a una finalidad?" Al efecto Tapia, analiza diversos supuestos, entre ellos, la reestructuración societal propiamente tal por división y la filialización de empresas. Y concluye: "Tanto la división como la filialización expresan las formas de organización del capital pero que en su esencia no afectan a la empresa en su sentido laboral" (Ibid, p. 232).

44 Pérez de los Cobos, F. "La descentralización Productiva", Op. cit., pp. 4 y ss.

45 Ejemplo de ello en nuestro ordenamiento jurídico es la obligación de las empresas, relativa a mantener salas cunas siempre que ocupen veinte o más trabajadoras (art. 203 del C.T.) o el establecimiento de Comités Paritarios, siempre que en la respectiva empresa laboren más de 25 trabajadores (art. 66 de la Ley 16.744, relativa al Seguro de Accidentes del trabajo y Enfermedades Profesionales).

46 F. Tapia G., "El concepto de empresa", Op. cit., p. 230.

47 Véase respecto de Chile, de Varios Autores , ¿Empresas sin Trabajadores? Legislación sobre las empresas de trabajo temporal, Op. cit. y de M. Echeverría y otros, "El Otro Trabajo / El suministro de personas en las empresas", Op. cit.

48 Véase de H. Henríquez y V. Riquelme, "Trabajadores a Control Remoto / el Trabajo a Domicilio en Chile", Cuadernos de Investigación N° 9, Departamentos de Estudios de la Dirección del Trabajo, Santiago de Chile, 1999.

49 Tal como plantea J. Cruz Villalón ("Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el derecho del Trabajo" en El Empleador en el derecho del Trabajo, Ed. Tecnos, Madrid, 1999, pp. 35 y 36), respecto del empresario, como titular de la organización empresarial en el contexto económico tradicional: "En primer lugar, se trataría de una persona física que se presentaría como la dueña de la empresa, o bien, en el caso más evolucionado, de una persona jurídica simple. En segundo lugar, esa persona ostentaría la titularidad y, en particular, la propiedad del conjunto de inmuebles y medios de producción afectos a la elaboración de bienes o prestación de servicios objeto de las actividad empresarial. En tercer lugar, se trataría de una persona autosuficiente, financieramente. En cuarto lugar, a través de su actividad empresarial, el empresario controlaría el completo ciclo productivo, desde la adquisición de las materias primas hasta su colocación en el mercado final del consumo. En quinto lugar, el empleador actuaría igualmente con plena autonomía en sus relaciones externas con otras empresas. En sexto lugar, el empresario establece relaciones directas y controla de forma inmediata la fuerza de trabajo que presta servicios coadyuvando al funcionamiento completo de la actividad empresarial,"

50 A fines de la década del setenta, durante el régimen militar.