

LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN EL SISTEMA JURÍDICO LABORAL CHILENO⁽¹⁾

IRENE ROJAS MIÑO⁽²⁾

I. INTRODUCCIÓN

Al igual que en los diversos sistemas de relaciones laborales, desde décadas atrás en Chile se presentan grupos de empresas con los consecuentes efectos que estos plantean en las relaciones de trabajo.

A estos efectos se entiende por grupos de empresas el concepto que ha entregado la doctrina desde años atrás respecto de los distintos sistemas relaciones laborales, en cuanto estos grupos están formados por sociedades o empresas que, siendo formalmente independientes, actúan, sin embargo, bajo una dirección unitaria, lo que les proporciona, más allá de aquella pluralidad, una cierta unidad económica, originando una separación entre la realidad material y las formas jurídicas⁽³⁾.

Ciertamente, la incidencia que tiene el grupo de empresas en el ámbito de las relaciones de trabajo es trascendental, ya que pone en riesgo la vigencia de los derechos laborales de los trabajadores vinculados a las empresas del grupo, toda vez que, de una parte, confunde la identidad de una de las partes del contrato de trabajo, es decir, del empleador y, de la otra confunde el ámbito y dimensión de la

(1) Ponencia presentada en el Primer Encuentro Peruano-Chileno-Uruguayo (Lima, 24 y 25 de julio de 2014), en el Tercer Tema “Problemática de Derecho Individual y de Derecho Colectivo en el grupo de empresas”.

(2) Profesora de Derecho del Trabajo. Universidad de Talca.

(3) SALA F., T. y otros. *Derecho del Trabajo*. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, p. 241.

empresa como entidad en que se ejercen los derechos laborales. Ambos fenómenos plantean consecuencias en el ejercicio de los derechos individuales y colectivos del trabajo. En efecto, en el plano de las relaciones individuales se pueden eludir o diluir las responsabilidades empresariales y, además, hacer ineficaces algunos los derechos laborales, como son los que se configuran en razón de la dimensión y/o de los resultados económicos de la empresa. Asimismo, en el nivel de las relaciones colectivas se modifica el ámbito de ejercicio de los derechos colectivos, disminuyéndolo incluso en referencia a un sujeto jurídico –la sociedad– y no el de la entidad económica real, con el consecuente fraccionamiento y debilidad del actor laboral.

En el caso chileno, esta incidencia de los grupos de empresas en las relaciones laborales plantea un mayor impacto a través de dos particularidades del sistema de relaciones laborales.

En primer lugar, por la masificación de una manifestación patológica de descentralización productiva, la 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 a todos o algunos efectos, entre ellos los laborales, como una multiplicidad de personas jurídicas –de ahí la referencia al RUT⁽⁴⁾–, generando la imagen de que cada persona jurídica corresponde a una empresa. En mi opinión, este fenómeno es diverso al que se analiza; el grupo de empresas está constituida por diversas empresas, la particularidad es que ellas están estrechamente vinculadas y que responde a una sola dirección, por lo que presenta una fisonomía de una sola empresa.

En segundo término, por la restricción del nivel de ejercicio de los derechos colectivos, en cuanto el modelo normativo chileno restringe el ejercicio de los derechos de sindicación y de negociación colectiva al ámbito de la empresa. Así, y al margen de la discusión sobre la configuración de una vulneración al principio de libertad sindical y a los derechos que integran a este⁽⁵⁾, el problema que plantean los grupos de empresas en Chile es que desconocen el ámbito definido por

(4) El RUT es una sigla que aluda al Rol Único Tributario, instrumento de identificación de las personas naturales y jurídicas en Chile a efectos tributarios.

(5) Tal como ha sostenido la doctrina de la Organización del Trabajo, OIT, y la doctrina científica en el Derecho comparado. Así, el Comité de Libertad Sindical de OIT (“La Libertad Sindical”, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Cuarta edición revisada, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1996, p. 184) ha sostenido 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...”. Véase, en tal sentido, de ROJAS M. “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, Santiago de Chile, pp. 119-131.

ley para el ejercicio de estos derechos, incluso, el establecimiento de dicho ámbito podría quedar sujeto al interés particular de la dirección del grupo.

Pues bien, el sistema jurídico laboral chileno ha reconocido al grupo de empresas y los respectivos efectos a través de una doctrina jurisprudencial que se manifiesta a partir del año 2000 y que plantea una evolución en el tiempo. De esta manera, ha sido esta construcción jurisprudencial la que define en la actualidad el régimen jurídico de los grupos de empresas en el ámbito de las relaciones de trabajo. A su vez la ley ha establecido una especial infracción laboral referida al ocultamiento de la individualización y patrimonio de las empresas, la que ha sido conocida como subterfugio⁽⁶⁾.

Sin embargo, a esta fecha⁽⁷⁾ se ha aprobado una ley que definirá un nuevo régimen jurídico de los grupos de empresas una vez que sea promulgada y entre en vigencia⁽⁸⁾.

Dados estos antecedentes, en esta presentación se distinguirá el actual régimen jurídico laboral de los grupos de empresas del que establecerá el proyecto de ley aprobado y la incidencia que tendría en el sistema de relaciones laborales.

II. LA VERIFICACIÓN DEL GRUPO DE EMPRESAS EN EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES Y EN EL SISTEMA JURÍDICO CHILENO. SU RECONOCIMIENTO JUDICIAL

Que en el actual sistema social y económico chileno existen empresas relacionadas es un dato fácilmente verificable, ya sea porque así se presentan algunas uniones de empresas, porque así se les 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 tributaria⁽⁹⁾–, o conociendo los tribunales de específicas controversias jurídicas, como sucede en materia laboral.

(6) Art. 507 del Código del Trabajo.

(7) De presentación de esta Ponencia, 28 de junio de 2014.

(8) Véase Historia del Proyecto de Ley sobre concepto de empresa (Boletín n. 4456-13, en especial, Oficio N° 11.337 que remite proyecto para promulgación Visto con fecha 28 de junio de 2014, <http://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=4867&prmBL=4456-13>).

(9) Como sucede con las normas legales del Derecho Comercial –Ley N° 18.045 y Ley N° 18046– y del Derecho Tributario.

A efectos de la regulación de las relaciones laborales importa un determinado tipo de uniones de empresas y esta es la de grupos de empresas que, de acuerdo con las categorías generales, corresponde al de las empresas relacionadas que están sujetas a una dirección unitaria, que las hace configurar una sola empresa.

La verificación de los grupos de empresas en nuestro sistema de relaciones laborales se plantea por el conocimiento de controversias judiciales –en los que precisamente se discute la existencia de un grupo de empresas–, por resoluciones de la Dirección del Trabajo –que se plantean a propósito de fiscalizaciones y pronunciamientos en materias solicitadas, es decir, de dictámenes– como a través de estudio de casos concretos. Por consiguiente, la pregunta atiende a si los grupos de empresas tienen reconocimiento como tal en el ordenamiento jurídico laboral. Y si bien, otras disciplinas en el ordenamiento jurídico chileno sí reconocen a los grupos de empresas, debe concluirse que en el ámbito del Derecho del Trabajo la legislación no los considera en forma expresa.

Y ha sido la doctrina jurisprudencial la que reconoce los grupos de empresas, por lo que corresponde analizar las exigencias que plantean en su configuración y los efectos jurídicos que ellos presentan en las relaciones laborales.

Sin embargo, en el ámbito de las relaciones de trabajo, el reconocimiento de los grupos de empresas por parte de los tribunales de justicia plantea una evolución. Solo se efectúa dicho reconocimiento a partir de la década del 2000, además, por más de diez años solo operó respecto al orden individual de las relaciones laborales, en cuanto solo en los últimos años reconoció a estos grupos a efectos del orden colectivo de los derechos laborales.

Con anterioridad al año 2000 la jurisprudencia judicial mantenía una interpretación restrictiva del concepto de empresa, en conformidad a la definición que había incorporado el modelo normativo del Plan Laboral⁽¹⁰⁾ tanto para efectos laborales como de seguridad social⁽¹¹⁾, que “(...) entiende por empresa toda

(10) 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 dados algunos conceptos legales de empresa. En efecto, el D.L. N° 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 de 1975 nunca entró en vigencia.

(11) 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 e incurriendo por consiguiente en una incorrección; en términos generales, este ordenamiento jurídico plantea un concepto objetivo de la misma.

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 un sector ha entendido que esta “identidad legal” es la que goza el sujeto jurídico que dirige la empresa, normalmente una sociedad, tal como en el pasado lo hizo tanto la jurisprudencia administrativa como la jurisprudencia judicial.

Así, en la década del noventa, la Dirección del Trabajo, a propósito de sus pronunciamientos que efectúa sobre el concepto de empresa a fin de definir el ámbito de la negociación colectiva y el ámbito de constitución del sindicato de empresa, sostuvo 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⁽¹²⁾

Los tribunales de justicia, por su parte, también identificaron a la empresa con el titular de la misma, aunque no necesariamente exigieron que se trate de sujetos con personalidad jurídica. Como se declaró al respecto, “(...) basta que tenga una individualidad legal determinada, concepto también amplio que admite manifestaciones diversas: asociaciones, comunidades sociedades de hecho, corporaciones, etc.”⁽¹³⁾. Sin embargo, en ocasiones han restringido aún más el concepto de empresa, agregando, al efecto, un nuevo elemento: “la capacidad para ser transferida”⁽¹⁴⁾.

(12) Así, y por todos el D.D.T. 1484/078, 11.03.94 (BODT, n. 63 de abril de 1994, pp 34 y 35), 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

(13) S.C.A. de Santiago, de 1 de agosto de 1989; revista *Fallos del Mes*, n. 397, agosto de 1991, p. 802.

(14) Paradigmática 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

De otro lado, en una postura bastante más realista, otra doctrina planteó que “el concepto de empresa en materia de legislación laboral es más amplio que el de sociedad (...)”⁽¹⁵⁾; 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”.

Con posterioridad, y a partir del año 2000, la doctrina jurisprudencial tradicional ha sido superada, en cuanto en el orden laboral se reconoce la empresa como una entidad independiente de su titular y, por ende, no identificable con la organización jurídica que tiene dicho titular. Así, en una de las primeras sentencias que acoge esta tesis jurisprudencial, en un supuesto de dirección unitaria y por aplicación del principio de primacía de la realidad, la Corte Suprema sostiene que las distintas sociedades que concurren a constituir un *holding*, constituyen una sola unidad económica. 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*”⁽¹⁶⁾. Además, plantea que son indistintamente responsables de las obligaciones laborales que se debaten⁽¹⁷⁾.

En todo caso, que el grueso de los conflictos jurídicos laborales que conocen los tribunales de justicia en la actualidad en nuestro país, están referidos a derechos individuales una vez que ha terminado el contrato de trabajo⁽¹⁸⁾; por consiguiente, el reconocimiento de los grupos de empresas debería tener una fuerte incidencia en la jurisprudencia judicial. Sin embargo, el problema que subyace

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.

- (15) 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, p. 84.
- (16) S.C.S. de 13 de agosto del 2003, Rol 4005-02, ya citada; Considerando sexto
- (17) S. Corte Suprema de 19 de julio del 2001, en *Revista Laboral Chilena*, febrero-marzo del 2002, pp 48.
- (18) Como sostiene el estudio de TAPIA G. “La necesidad de reforma procesal laboral y provisional: una constatación empírica”. En *Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 2/2001, Santiago, 2001, p, 17 y ss.

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– y de acciones judiciales por el ejercicio de los derechos colectivos.

III. LA DOCTRINA JURISPRUDENCIAL DE LA UNIDAD ECONÓMICA Y SUS EFECTOS JURÍDICOS

1. Antecedentes

La jurisprudencia de los tribunales de justicia ha reconocido los grupos de empresas en el ámbito de las relaciones laborales, planteando que las empresas relacionadas que se organizan de tal manera que las hace actuar ante los trabajadores y terceros como una unidad económica. Y en la actualidad se ha consolidado esta doctrina jurisprudencial de la “unidad económica”, en cuanto el grupo de empresas se organiza de tal manera que constituyen una unidad económica

Respecto de los fundamentos que han tenido los tribunales de justicia para concluir la existencia de una unidad económica entre estas empresas relacionadas, estos se refieren principalmente a la actuación de las distintas sociedades, en cuanto frente a los trabajadores se presentan como una sola entidad y ello tanto en el plano de los recursos humanos como en la perspectiva administrativa financiera⁽¹⁹⁾.

Por consiguiente, de esta primera parte de la doctrina jurisprudencial que reconoce el grupo de empresas para efectos laborales debe concluirse que las sociedades relacionadas constituyen un grupo de empresas al someterse a una dirección unitaria, lo que las hace actuar frente a los trabajadores y terceros como una unidad económica, lo que se manifiesta a través de una serie de indicios, que en definitiva verifican esa apariencia de constituir una sola entidad.

Son tres los elementos a analizar: primero, cuáles son las exigencias para constituir la unidad económica; segundo, cuál es el alcance jurídico de la unidad económica; 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.

(19) Así emana de las diversas sentencias analizadas. En el caso B, se sostiene que las sociedades ‘X, Y y Z’ “(...) tiene una gestión común, los trabajadores son traspasados de una empresa a otra, y los activos son los mismos”. (S.C.S. de 13 de agosto del 2003, Rol 4005-03, ya citada; considerando segundo); o, como ha resuelto el tribunal de instancia en tal caso (S. Segundo J.T. de Santiago, de 2 de abril del 2001, Rol L.7661-1999, Considerando 12) “(...) los trabajadores laboraban indistintamente para cualquiera de las tres antedichas sociedades, cuyo representante legal y socio era la misma persona y tenían igual domicilio, (...)”.

2. El alcance jurídico de la unidad económica

La unidad económica definida por la doctrina jurisprudencial corresponde a la empresa, tal como la concibe la legislación laboral, en cuanto “(...) 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”⁽²⁰⁾. Efectivamente, en base al artículo 3, inciso 3 del C.T., la C.S. 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”⁽²¹⁾. 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”⁽²²⁾.

Así, el grueso de la doctrina jurisprudencial y judicial, denomina como “unidad económica” al grupo de empresas que cumpliendo las exigencias legales tiene efectos jurídicos laborales⁽²³⁾, sin perjuicio de que aisladamente también se le ha denominado como “único empleador”⁽²⁴⁾ o como “co empleador”⁽²⁵⁾, pero siempre esta entidad corresponde a la empresa⁽²⁶⁾.

3. Las exigencias para constituir la unidad económica

En la doctrina jurisprudencial y judicial se manifiestan dos doctrinas para que el grupo de empresas se configura como una sola empresa, se trate de unidad económica, se trata de un empleador o “coempleador”.

(20) S.C.A. de Rancagua, de 25 de enero de 2012, Rol 134 de 2011, considerando quinto, pronunciada en recurso de nulidad.

(21) S.C.S. de 21 de agosto de 2008, Rol 2899 de 2008, considerando séptimo, pronunciada en recurso de casación en el fondo.

(22) *Ibidem*, considerando octavo.

(23) Sentencia de Primer J.T. de Santiago de 23 de enero de 2014, Rit O 4100 de 2013, Sentencia de Primer J.T. de Santiago de 26 de julio de 2013, Rit O 1369 de 2013; Sentencia de Segundo J.T. de Santiago de 10 de julio de 2013, Rit O 4491 de 2012; Sentencia de Primer J.T. de Santiago, 3 de diciembre de 2010, Rit O 2446 de 2010.

(24) C.S. de 21 de agosto de 2008, Rol 2899 de 2008, ya identificada.

(25) S. de Segundo J.T. de Santiago de fecha 9 de enero de 2012, Rit. O-3374 de 2011.

(26) 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” (S. de Segundo J.T. de Santiago de fecha 9 de enero de 2012, ya citada. Considerando undécimo).

De una parte, se rescatan los cuatro elementos que plantea el concepto legal de empresa y que ha identificado la doctrina administrativa de la Dirección del Trabajo: “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”⁽²⁷⁾. De otra parte, se plantean dos elementos: “La coordinación hacia la consecución de ciertos objetivos comunes y la concurrencia de una individualidad legal”⁽²⁸⁾.

No obstante ambas definiciones coinciden. De una parte, para verificar la presencia de la entidad que es la unidad económica se requiere la presencia de una organización de carácter económico, la que a su vez se sujeta a una dirección y persigue objetivos comunes, ya sean iguales o complementarios. De la otra, para explicar la referencia legal de la identidad requerida.

Para la verificación de la organización económica 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 caso⁽²⁹⁾, de acuerdo a los antecedentes⁽³⁰⁾ 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 (...)”⁽³¹⁾. En otro caso⁽³²⁾ y de acuerdo a los datos⁽³³⁾, “(...) se ha acreditado de

(27) Sentencia de Segundo J.T de Santiago de 16 de marzo de 2010, Rit O 3721 de 2010, considerando séptimo

(28) Por todas S.C.S. de 21 de agosto de 2008, Rol 2899 de 2008, Considerando Octavo, ya citada. En el mismo sentido, S. Segundo J.T de Santiago de 16 de marzo de 2010, Rit O 3721 de 2010.

(29) Sentencia de Primer J.T de Santiago, 3 de diciembre de 2010, Rit O 2446 de 2010, ya citada.

(30) 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”.

(31) *Ibidem*, considerando octavo.

(32) Sentencia de Segundo J.T de Santiago de 10 de julio de 2013, Rit O 4491 de 2012

(33) De acuerdo con el considerando octavo: “ Que las demandadas funcionan en un mismo domicilio, cual es ‘XX’.

Tienen un mismo casino para todos sus trabajadores, las mismas dependencias de servicios sanitarios, un sector de ingreso y salida común, y un tarjetero de asistencia único para ambas sociedades.

Que el giro de las empresas es diferente en tanto la demandada principal se encarga de la mantención y reparación de maquinarias como elaboración de moldes o matrices, mientras que la demandada solidaria

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 el 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⁽³⁴⁾.

En todos los casos analizados, la unidad económica se acredita judicialmente a través de un juicio crítico construido con base en diversas manifestaciones⁽³⁵⁾. De otra parte, y aisladamente, se ha requerido una suma de manifestaciones, y la falta de alguno de los elementos plantearía la inexistencia de la unidad económica⁽³⁶⁾.

Respecto del requerimiento de la identidad legal, si bien la jurisprudencia construye su doctrina con base en el concepto legal de empresa, entiende que la individualidad legal referida no es la personalidad jurídica de las respectivas sociedades, sino que “la unidad Jurídico laboral, que se genera como consecuencia

fabrica envases plásticos.

Que los trabajadores de ‘YY’ desarrollaban en forma exclusiva sus servicios para ‘ZZ’, y siempre en dependencias de esta última.

Que los trabajadores de ‘ZZ’ podían requerir sus servicios a los trabajadores de ‘YY’.

A lo anterior cabe agregar que en el contrato de prestación de servicios exhibido en audiencia, consta que es una misma persona el representante legal de ambas sociedades (don ‘AAA’), la condición de exclusividad del servicio prestado por la demandada principal y su giro, y la particular circunstancia de que los dependientes del contratista deberán ejecutar los requerimientos de los jefes de turnos del demandado solidario para la mantención y reparación de la maquinaria de este último, sin perjuicio de la mantención regular de la maquinaria a cargo”.

(34) Ibidem, considerando octavo.

(35) En un caso, sin embargo, se acredita la unidad económica por la suma de algunas manifestaciones Así (Sentencia de Primer J.T de Santiago de 26 de julio de 2013, Rit O 4100 de 2013 Considerando Décimo), y de acuerdo a los antecedentes del proceso, “(...) es posible concluir que si 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”.

(36) Así (Sentencia de Primer J.T de Santiago de 26 de julio de 2013, Rit O 1369, Considerando vigésimo tercero), se 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 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.

de la unidad comercial, patrimonial y empresarial de las actividades de que se trate, más allá de la división formal, que el empresario acuerde, (...)”⁽³⁷⁾. 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 (...)”⁽³⁸⁾, y en varios casos ha fundamentado esta exclusión de la personalidad en base del principio de la supremacía de la realidad⁽³⁹⁾: “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⁽⁴⁰⁾”.

En definitiva, 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’⁽⁴¹⁾, y ello independientemente de la licitud o ilicitud del grupo de empresas.

4. Los grupos de empresas en las relaciones individuales de trabajo

En el ámbito de las relaciones individuales, la construcción jurisprudencial de los grupos de empresas se ha planteado en los asuntos en que han sido requeridos los pronunciamientos de los tribunales de justicia, los que han estado referidos a responsabilidades de carácter patrimonial al término del contrato de trabajo. Y el debate se ha planteado en relación al tipo de responsabilidad de las distintas sociedades que integran el grupo de empresas, si es una responsabilidad conjunta, solidaria o responden indistintamente.

Por consiguiente, las sociedades que integran el grupo de empresas son responsables, sin embargo, desde los inicios de esta construcción jurisprudencial, los tribunales difieren según cual sea este tipo de responsabilidad⁽⁴²⁾.

(37) S.C.A. de Rancagua, de 25 de enero de 2012, Rol 134 de 2011, ya citada.

(38) S.C.S. de 21 de agosto de 2008, de Rol 2899, de 2008.

(39) Por todas, S.C.S. de 28 de septiembre de 2005, Rol 833 de 2004, pronunciado en recurso de casación.

(40) *Ibidem*, considerando segundo de sentencia de reemplazo.

(41) Sobre su aplicación en el sistema judicial chileno, véase de LÓPEZ DÍAZ. “La doctrina del levantamiento del velo y ...”. *Ob. cit.*

(42) Así, la sentencia de instancia declara que “(...) se condena a los demandados indistintamente al pago de las (...) prestaciones” (S. Tercer J.T. de Santiago, 27 de julio del 2000, rol 6603, ejemplar fotocopiado, pp. 192), la Corte Suprema por su parte, confirmando dicha sentencia, declara (S.C.S. de 19 de julio del 2001, Rol 1933-01, ejemplar fotocopiado): “En efecto, se asentó que las demandadas configuran una unidad económica y sobre esa base fueron condenadas indistintamente a pagar las prestaciones respectivas”.

De acuerdo con el Derecho común chileno⁽⁴³⁾, las categorías generales de la responsabilidad en las obligaciones con pluralidad de sujetos son o simplemente conjunta –en cuanto el 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 –es decir, se puede exigir a cada deudor la totalidad de la deuda–. Por consiguiente, es más beneficiosa para el deudor la responsabilidad solidaria. 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, muchos tribunales resuelven adjudicar una responsabilidad conjunta a las empresas que integran el grupo, doctrina que se parcialmente se plantea en la actualidad⁽⁴⁴⁾.

De otra parte, también se ha planteado que “las empresas del grupo responden indistintamente”, como categoría de responsabilidad independiente de la conjunta y la solidaria. Así lo resuelve la Corte Suprema años atrás: “Que establecido que las demandadas una sola empresa, las tres sociedades deben responder indistintamente de las obligaciones a que han sido condenadas”⁽⁴⁵⁾; planteando que las demandadas constituyen un solo sujeto de Derecho del Trabajo, responsable ante el trabajador⁽⁴⁶⁾.

Sin embargo, esta responsabilidad “indistinta” correspondería a la solidaria, tal como ha señalado la doctrina laboralista⁽⁴⁷⁾, y la elaboración jurisprudencial,

En otro caso (S. Noveno J.T. de Santiago de 21 de agosto de 2002, Rol 5628-2002, ejemplar fotocopiado) la existencia del *holding* de empresas no es objetada por la parte demandada, y dado que el actor prestó servicios en todas las sociedades demandadas, por lo que la sentencia declara que “(...) las sociedades demandadas agrupadas bajo la organización ‘(...) Group’, por lo que todas ellas serán solidariamente responsables en las deudas que mantengan con el actor”. Sin embargo, esta solidaridad es rechazada en la sentencia de apelación, sin indicar fundamento alguno para revocar en esta parte la sentencia de instancia (S.C.A. de Santiago, de 4 de julio de 2003, Rol5109-02, ejemplar fotocopiado; fs.278). A su vez, la sentencia de casación no se pronuncia sobre tal materia (S.C.S. de 27 de octubre de 2003, Rol 3248-03, ejemplar fotocopiado).

En un caso contemporáneo al anterior, la sentencia de instancia declara que “(...) las demandadas Mercantil ‘A’ S.A., ‘A’ S.A. y Corporación de Inversiones y Desarrollo Financiero ‘A’ S.A., corresponden a una misma empresa y son responsables conjuntamente de las obligaciones de sus trabajadores” (S. Noveno J.T. de Santiago, de 26 de marzo del 2002, (en Centro de Datos de Lexis Nexis, Número Identificador: 26.361). sentencia que es confirmada en recurso de apelación S.C.A. de 23 de diciembre del 2003, Rol 2547-2002 (en Centro de Datos de Lexis Nexis, Número Identificador: 26.361).

(43) Artículos 1511 y 1526 de Código Civil

(44) Por todas, y entre otras, S. de Segundo J.T. de 10 de marzo de 2011, Rit. O 3721 de 2010, y S. de Primer J.T. de 2 de marzo de 2011, Rit. O 3157 de 2010 .

(45) S.C.S. 833 de 28 de septiembre de 20095, Rol 833-2004, Sentencia de Reemplazo, pronunciada en Recurso de Casación, Considerando Tercero.

(46) *Ibidem*, considerando, sexto.

(47) Como sostiene Solange Mena “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, Agosto de 2012, p. 22) “(...) entendemos que la expresión indistintamente implica que una

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 solka empresa, sea que use tal denominación o la de holding o de empresas relacionadas (...)”⁽⁴⁸⁾

Con posterioridad, y con base en el mismo fundamento, la doctrina jurisprudencial plantea una responsabilidad solidaria, distinguiendo de una parte el sujeto obligado y de la otra, las sociedades demandadas⁽⁴⁹⁾. En tal caso, hay un solo sujeto obligado por lo que las demandadas responden solidariamente⁽⁵⁰⁾.

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 reconocimiento, sino que los pronunciamientos de los tribunales de justicia vertidos sobre estas materias se limitaron a resolver cuestiones de forma sin pronunciarse sobre el fondo de la controversia, particularmente, el reconocimiento del grupo de empresas a efectos de ejercer el derecho de negociación colectiva como si una empresa se tratara⁽⁵¹⁾. Al efecto, el pronunciamiento se planteaba sobre un recurso de protección interpuesto por las empresas del grupo frente a la respectiva inspección del trabajo, quien en el caso concreto del reclamo planteado en conformidad al artículo 331 del CT, dictamina que se trata de una sola empresa⁽⁵²⁾; al respecto,

u otra empresa queda obligada, es decir tendría el mismo efecto práctico de la solidaridad”.

(48) C.S. 833 de 28 de septiembre de 20095, Rol 833-2004, ya citada, Considerando Sexto.

(49) S.C.A. de Santiago, de 10 de junio de 2013, Rol 219 de 2013, pronunciada en recurso de nulidad.

(50) Al respecto, la sentencia de reemplazo S.C.A. de Santiago, de 10 de junio de 2013, Rol 219 de 2013, plantea:

“Que el juez de grado, al concluir en el fundamento octavo de su sentencia que ambas demandadas (...) constituían 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 de Sentencia de Reemplazo).

Más adelante, se plantea 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 de sentencia de reemplazo).

(51) Por todos, la S.C.A. de San Miguel, de 23 de enero del 2001, Rol 204-00 y S.C.S. de 22 de febrero de 2001, Rol 569-01 (en Centro de Datos de Lexis Nexis, Número Identificador: 18.138). Asimismo, S.C.A. de Santiago, de 24 de junio del 2002, Rol 2415-2002 y S.C.S. de 18 de julio del 2002 Rol 2447-2002 (en Centro de Datos de Lexis Nexis, Número Identificador: 24.866).

(52) Sin perjuicio de estar presente diversas manifestaciones que concurren a verificar la presencia de una unidad económica.

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⁽⁵³⁾.

Es cierto que es reciente la doctrina que admite la declaración de unidad económica a efectos de ejercicio de los derechos colectivos y, además, son 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⁽⁵⁴⁾ esta constituye una empresa a efectos del ejercicio de los derechos colectivos, particularmente la sindicación y la negociación colectiva.

Por consiguiente, al igual que en el ámbito de los derechos individuales, se requiere el reconocimiento de una unidad económica, que constituye, como ha señalado la Corte de Apelaciones de Santiago⁽⁵⁵⁾, un “concepto doctrinal y

Así, en el caso en que se pronuncia la S.C.A. de San Miguel, de 23 de enero del 2001, ya citada en el informe de fiscalización de la inspección del trabajo, que, además, no es impugnado en el juicio respectivo, presenta dos antecedentes que llevan a dicha conclusión: “A) Que ‘X’ Limitada y ‘X’ S.A. son sociedades que tienen el mismo representante legal, Señor ‘Y’, prestan indistintamente servicios laborales en las mismas dependencias ubicadas en calle (...), ocupan los mismos baños y comedores y se encuentran sometidos al mismo control de asistencia, realizando idénticas jornadas de trabajo y utilizando los mismos uniformes; y B) Que entre las sociedades ‘X’ Limitada y ‘X’ S.A., se suscribió un contrato de prestación de servicios, en virtud del cual la primera se obligó a proveer de trabajadores a ‘X’ S.A., en virtud del cual “Los trabajadores deberán ajustarse a las normas, horarios, procedimientos e instrucciones que se convengan con ‘X’ S.A. y ‘X’ Limitada...”.

En el caso en que se pronuncia la S.C.A. de Santiago, de 24 de junio del 2002, ya citada, 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”.

(53) S.C.A. de 7 de marzo de 2013, Rol 38.496 de 2012, pronunciada sobre recurso de protección.

(54) De acuerdo a las exigencias señaladas

(55) Particularmente relevantes es a estos efectos el pronunciamiento de la S.C.A. de Santiago, de 6 de septiembre de 2013, Rol 137 de 2012, Santiago, que en esta materia, frente al Recurso de nulidad interpuesto por la demandada en el caso de S. de Segundo J.T. de Santiago, de 28 de diciembre de 2011, Rit. O- 1601 de 2011, 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

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, precisamente, el caso ya referido⁽⁵⁶⁾ en el 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 constituye el ámbito de ejercicio de los derechos colectivos reclamados. Así, en la primera sentencia sobre la materia⁽⁵⁷⁾, 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 (...)⁽⁵⁸⁾”. Y agrega “El sindicato demandante queda facultado para: a) afiliarse 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”⁽⁵⁹⁾.

IV. LAS MANIFESTACIONES ILÍCITAS DEL GRUPO DE EMPRESAS Y LAS INFRACCIONES LABORALES

En forma paralela a los grupos de empresas están las manifestaciones ilícitas de esta organización de descentralización productiva, y que corresponden a las empresas que se constituyen o fraccionan en diversas personas jurídicas, presentándose como una multiplicidad de empresas. Si bien esta expresión patológica se

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”.

(56) Sentencia de Primer J.T. de Santiago de 26 de julio de 2013, Rit O 1369, Considerando vigésimo tercero.

(57) S. de Segundo J.T. de Santiago, de 28 de diciembre de 2011,

(58) Que además, agrega la sentencia “(...) Ha incurrido subterfugios previstos en el inciso segundo del artículo 507 del Código del Trabajo”.

(59) Asimismo, la S. de Segundo J.T. de Santiago, de 7 de septiembre de 2012, Rit. O 2017 de 2012, resuelve que: “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, la S. del Primer J.T.- de Santiago de 28 de enero de 2013, Rit O-3770-2011.

presenta en los diversos sistemas jurídicos, en el caso chileno constituye una práctica que se ha masificado y que es conocida como Multirut. Esta expresión plantea la existencia de una sola empresa que se presenta a todos o algunos efectos, entre ellos los laborales, como una multiplicidad de personas jurídicas –de ahí la referencia al RUT⁽⁶⁰⁾–, generando la imagen de que cada persona jurídica corresponde a una empresa.

La particularidad en el sistema jurídico chileno es que podría sostenerse que existirían bases jurídicas para sostener al Multirut, en cuanto sería la misma ley laboral, que al otorgar el concepto de empresa identificaría a esta con el titular de la misma, es decir, la persona natural o jurídica que dirige la empresa. Por lo demás, esta fue la doctrina administrativa y jurisprudencial que se sostuvo en el pasado, hasta fines de la década del noventa⁽⁶¹⁾ y, aunque dicha tesis ha sido superada tanto en el seno de la doctrina jurisprudencial como administrativa, aun se plantea como posición en algunos sectores, y que se ha manifestado en recursos y acciones judiciales, tanto ante el Tribunal Constitucional⁽⁶²⁾ como ante los tribunales de justicia⁽⁶³⁾.

Por lo demás, el ordenamiento jurídico establece especiales infracciones laborales cuando se configuren manifestaciones ilícitas de descentralización productiva, referidas tanto a la versión ilegal la externalización laboral, es decir, la cesión ilegal de trabajadores, definida como la “contratación de trabajadores a través de terceros, como el subterfugio laboral. Precisamente esta última infracción laboral comprende el ilícito del Multirut en cuanto se establece que quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio “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 (...)”⁽⁶⁴⁾,

La doctrina jurisprudencial así ha asumido este ilícito laboral, en el que después de verificar los antecedentes se resuelve la configuración del subterfugio⁽⁶⁵⁾,

(60) El RUT es una sigla que aluda al Rol Único Tributario, instrumento de identificación de las personas naturales y jurídicas en Chile a efectos tributarios.

(61) En efecto, tanto la doctrina jurisprudencial como administrativa.

(62) Así lo plantearon los senadores de la Alianza por Chile, quienes requirieron de inconstitucionalidad de art. 183 ter de la Ley sobre subcontratación que establecía un nuevo concepto de empresa, Rol 534 de 2006.

(63) Así lo plantea la parte recurrente, Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Rol de la Corte Suprema, en presentación efectuada ante la C.A. de Santiago, con fecha 24 de diciembre de 2013.

(64) Art. 507, inciso tercero del CT.

(65) Así, la S.C.A. de Talca, de 29 de junio de 2010, Rol 50 de 2010, pronunciada, en recurso de nulidad. Asimismo, la S.C.A. de Valparaíso de 21 de junio de 2013, Rol 138 de 2013, también pronunciada en

V. EL PROYECTO DE LEY APROBADO SOBRE EL “CONCEPTO DE EMPRESA”

Como se ha señalado, se ha aprobado un proyecto de ley que originalmente modificaba el concepto de empresa, pero que tras las indicaciones planteadas define un nuevo régimen jurídico sobre los grupos de empresas y, además, sobre los efectos jurídicos de otras manifestaciones de descentralización productiva al suprimir la infracción referida a la cesión ilegal de trabajadores, es decir, la falsa subcontratación laboral y el suministro ilegal de trabajadores.

1. Antecedentes

El proyecto aprobado tiene su origen en una propuesta del año 2006 formulada frente al rechazo del Tribunal Constitucional sobre el nuevo concepto de empresa en la Ley de Subcontratación⁽⁶⁷⁾. En este Proyecto original se pretende que el concepto legal de empresa incorpore a los grupos y, a la vez, elimina la identificación de la empresa con el titular de la misma⁽⁶⁸⁾.

Sin embargo, este proyecto fue objeto de indicaciones que modificaron drásticamente la propuesta inicial. Entre las principales se plantean la efectuada por el Ejecutivo en el año 2012⁽⁶⁹⁾, y la planteada por el Ejecutivo, durante este año 2014 constituyendo esta última la propuesta que en definitiva resulta aprobada en el Congreso Nacional, tras una rápida tramitación⁽⁷⁰⁾.

En conformidad a lo señalado en la fundamentación de esta indicación, esta propuesta pretende que la libertad y autonomía de organización empresarial no “... afecten negativamente los derechos individuales y colectivos de (los) trabajadores

(67) Sobre la materia, véase de AYLWIN, Andres, “Declaración de inconstitucionalidad del concepto de empresas incluido en el Artículo 183 del proyecto de ley sobre subcontratación laboral y suministro de trabajadores”. Revista *Estudios Laborales*, N° 1, 2007, pp. 5-20.

(68) Proyecto presentado el 5 de septiembre de 2006 por el Diputado D. Sergio Aguiló (véase, Historia de Proyecto de Concepto de empresa, ya citado), el que establece:

“Artículo Único. Sustitúyase el inciso 3 del artículo 3 del Código del Trabajo por el siguiente: ‘Para todos los efectos de legislación laboral se entenderá por empresa aquel capital o conjunto de capital perteneciente a una persona natural o jurídica, o bien, a un grupo de personas naturales o jurídicas que se dediquen a una misma actividad comercial o a actividades comerciales relacionadas entre sí, esté o no el capital subdividido en una o más sociedades de cualquier clase, y debiendo estar destinado a producir algún tipo de utilidad a través de la prestación de servicios personales de personas ajenas a la propiedad de dicho capital’”.

(69) Siendo Presidente de la República D. Sebastián Piñera, quien lidera un gobierno de centro derecha.

(70) 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. De junio se envía Oficio

Véase Historia de Proyecto de concepto de empresa, ya citada.

(...)”. A la vez, se plantea que esta Indicación recoge “(...) los criterios relevantes que los actores laborales han propuesto en el marco del Acuerdo de Voluntades entre la Central Unitaria de Trabajadores y la Confederación de la Producción y el Comercio celebrado en el año 2012”⁽⁷¹⁾.

2. El especial régimen jurídico de la indicación sobre el concepto de empresa

El proyecto aprobado define el régimen jurídico de dos materias estrechamente relacionadas en el ámbito de los efectos jurídicos laborales de la descentralización productiva. De una parte, del grupo de empresas en lo referido al reconocimiento jurídico laboral del mismo, de sus efectos y del procedimiento judicial para su establecimiento. De la otra, la modificación en la persecución de la infracción laboral en materia subterfugio y ocultamiento de la empresa, de la supresión de las facultades fiscalizadoras de la dirección del trabajo y de la eliminación de la infracción de “la contratación de trabajadores a través de terceros”.

a) Reconocimiento jurídico de los grupos de empresas

En lo que se refiere a los grupos de empresas, se establecen, en primer lugar, especiales exigencias para su configuración⁽⁷²⁾, en cuanto más allá de específicas manifestaciones se plantea como requisito que haya una “dirección laboral común”, eliminando por consiguiente que se trate de una dirección empresarial unitaria, tal como había definido la jurisprudencia y la doctrina científica en los sistemas comparados. En efecto, la concurrencia del contenido mínimo es la atribución de las competencias para decidir sobre la ordenación fundamental de una empresa, en

(71) Como plantea la “Declaración de voluntades CPC-CUT” de 31 de enero de 2012, en su Apartado 6, referido al Multirut (visto con fecha 28 de junio sw 2014, en <http://www.cpc.cl/wp-content/uploads/2012/06/32-Laboral_2012.pdf>).

“La CPC y la CUT expresan su voluntad común de que, para efectos de todos los aspectos de las relaciones laborales, dos o más empresas deban ser consideradas como una, cuando concurren los requisitos que a continuación se indican respecto de ellas: tengan un mismo controlador; presten los mismos servicios o fabriquen productos similares; y tengan una dirección laboral común. Estos requisitos deberán ser calificados por un tercero por definir, a requerimiento de alguna de las partes interesadas.

Dentro de este marco, proponen que cuando dos o más empresas sean calificadas como una, los trabajadores puedan constituir si así lo desean un único sindicato con todos los Rut, y/o los distintos sindicatos integrar un solo proceso de negociación colectiva y, el (los) sindicato(s) inter-empresa que agrupen solo a trabajadores de esos Rut, puedan negociar conforme a las reglas de la negociación de empresa.”

(72) Así, se agrega como inciso cuarto del artículo tercero del C.T:

“Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren 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”.

cuanto más que general de empresa y que es la financiación del grupo, y solo en menor medida lo atinente a la ordenación del personal⁽⁷³⁾.

Además se plantea una subjetivización de la empresa, en cuanto mantiene tal cual el precepto que identifica a la empresa con su titular y, de la otra, solo permite superar este concepto de empresa a través de la identificación de un nuevo sujeto, el empleador y siempre que se verifiquen los específicos supuestos definidos al efecto. Más allá de la confusión en que incurre ahora el proyecto, al subjetivizar la empresa en la persona del empleador, con los consiguientes problemas que acarreará la modificación de la titularidad de la empresa.

b) Los efectos en los ámbitos del derecho individual y colectivo

Sin perjuicio del establecimiento de los efectos que plantea el grupo de empresas, como es la responsabilidad de carácter solidaria por parte de las sociedades que integran el grupo de empresas y del reconocimiento como espacio para el ejercicio de derechos colectivos que el modelo normativo solo reconoce en el ámbito de empresa, tal como son el derecho de constituir un tipo de sindicato y de negociar colectivamente, con el correlativo deber de negociar y, además, con derecho de huelga; el problema que plantea el Proyecto aprobado es que limita los efectos del grupo a los que expresamente señala –es decir, serán consideradas como un solo empleador, habría responsabilidad solidaria entre ellas y los trabajadores podrían ejercer algunos derechos colectivos como si de una sola empresa se tratara–, en circunstancias de que lo que en realidad existe es una sola empresa y que son múltiples los derechos afectados por la dimensión de la empresa, entre otros los que dependen de los resultados económicos de misma empresa, como son las gratificaciones.

c) Establecimiento de una acción judicial para declarar la existencia de un grupo de empresas

Lo que en sí mismo no constituye una peculiaridad, como tampoco la titularidad de dicha acción, que corresponde a las organizaciones sindicales y los trabajadores de las empresas involucradas, tal como ya se venía reconociendo por la jurisprudencia. La especificidades se plantean por

(73) En este sentido, EMBID I. J. *Introducción al derecho de los grupos de sociedades*, Ed. Comares, Granada, España, 2003. En sentido similar, Blat G., F. *Análisis Jurídico-Laboral de la Descentralización Productiva*, Tesis Doctoral, Universidad de Valencia, España, 1989, Valencia, pp. 374-375.

el procedimiento, en cuanto se deberá requerir informe a la Dirección del Trabajo y además se presentan limitaciones a la fecha en que se interpone dicha acción, en cuanto no procedería en el periodo de negociación colectiva.

d) Eliminación de la infracción de “la contratación de trabajadores a través de terceros”

Sin fundamentación alguna se elimina la infracción laboral especial referida a diversas manifestaciones patológicas de la descentralización productiva.

En efecto, a través del reemplazo del artículo 507 del Código de Trabajo se elimina el precepto que establece la infracción referida a “la contratación de trabajadores a través de terceros” y al régimen jurídico relativo a la especialidad de la infracción, las responsabilidades empresariales y los plazos de prescripción. Así, sin fundamento alguno se suprime la regulación sobre la infracción laboral referida a la falsa subcontratación y al suministro ilegal de trabajadores, y que es “la contratación de trabajadores a través de terceros”; figura por la que se encubre al empleador real y, por tanto, se elude su responsabilidad empresarial y se confunde la unidad económica en la se inserta el trabajador, con todos los efectos de desconocimiento de derechos individuales y colectivos.

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 el retorno al sistema democrático (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 denominada segunda reforma laboral (Ley N° 19.759, de 2001), la 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 –es decir, 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.

A pesar de la masificación de estas manifestaciones anómalas de organización empresarial, como son precisamente las que la Ley de Subcontratación pretendió reprimir, la normativa que plantea tales ilícitos laborales ha operado restrictivamente, y ello particularmente por la aplicación de la normativa legal que han efectuado algunos tribunales superiores de justicia, limitando la actuación de las inspecciones del trabajo y planteando exigencias no fundadas a la configuración de la infracción laboral. Sin embargo, en los últimos años, los tribunales del trabajo sí aplican dicha normativa a través de sentencias que definen el alcance de la normativa generada democráticamente⁽⁷⁴⁾. Y ciertamente, no corresponde que ahora sea el mismo legislador quien elimine esta infracción laboral, soporte de la eficacia de una normativa que tanto ha costado construir.

- e) Modificación en la persecución de la infracción laboral en materia subterfugio y ocultamiento de la empresa y, a la vez, la supresión de las facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo. En efecto, el proyecto aprobado elimina la calificación de infracción laboral de subterfugio y su declaración solo es susceptible de ser perseguida a través de una declaración judicial. A través de esta modalidad le quita la competencia a la Dirección del Trabajo para fiscalizar y sancionar la verificación de este ilícito laboral.

VI. REFLEXIONES FINALES

Sin perjuicio de las particularidades que plantea efectuar un análisis de una materia cuyo régimen jurídico laboral está siendo modificado, por las dificultades que plantea respecto del objeto de estudio, planteo tres observaciones de carácter general.

En primer lugar, reitero las particularidades del grupo de empresas en el sistema jurídico chileno. De una parte, un concepto legal, del cual se interpreta que la empresa se identifica con el titular de la misma; lo que habría constituido el soporte normativo de la masificación de grupos ficticios o seudos grupos de empresas, conocidos en Chile como Multirut. De otra parte, la relevancia que tiene la

(74) Recuérdese que dichas infracciones fueron establecidas por Ley N° 19.250 CE 1993 y Ley N° 19.759 de 2001.

empresa para el ejercicio de los derechos colectivos en cuanto el modelo normativo define precisamente la empresa como ámbito de ejercicio de estos derechos, sin perjuicio, insisto, de la vulneración de la libertad sindical.

En segundo término, que en Chile se ha desarrollado y consolidado una doctrina jurisprudencial que reconoce a los grupos empresas como una sola empresa, a partir de su constitución como una unidad económica; doctrina que evoluciona en el tiempo y que progresivamente amplía dicho reconocimiento a diversos derechos, primero los derechos individuales que se emanan directamente de la ley, del acuerdo colectivo o del contrato, y luego los derechos colectivos.

Este reconocimiento de los grupos de empresas goza además de flexibilidad necesaria para dar cuenta de una realidad cambiante.

En tercer lugar, que sin perjuicio de los objetivos planteados por el proyecto aprobado –en cuanto que la libertad y autonomía de organización empresarial no “(...) afecten negativamente los derechos individuales y colectivos de (los) trabajadores (...)”–, es discutible que los instrumentos jurídicos definidos permitan superar los problemas que plantean los “grupos de empresas” y los “Multi-Rut” en el Derecho del Trabajo chileno y, más aún, en diversas materias constituye un retroceso a lo que ya establecía el ordenamiento jurídico, ya sea respecto del régimen jurídico establecido por la doctrina jurisprudencial, ya sea el establecido por la ley laboral respecto de las manifestaciones ilícitas de descentralización productiva.

De una parte, el proyecto aprobado mantiene el concepto de empresa y, con todos los problemas que conlleva, lo asimila al empleador. De la otra, la jurisprudencia otorgaba criterios más amplios para el reconocimiento de una unidad económica, tal cual era la dirección empresarial, y ahora se aplicaría un criterio más restrictivo, la dirección laboral. Además, sin fundamentación alguna se eliminan las infracciones laborales especiales referidas a diversas manifestaciones patológicas de la descentralización productiva.