



Universidad Austral de Chile

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

LA UNIDAD ECONÓMICA LABORAL DE LA LEY N°20.760
PROBLEMAS VIGENTES EN LA DECLARACIÓN DE UNIDAD
ECONÓMICA EN MATERIA SINDICAL

TRABAJO DE MAGÍSTER
FERNANDO A. CALIXTO M.

VALDIVIA-CHILE

2018

Universidad Austral de Chile
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

INFORME DE APROBACIÓN TRABAJO FINAL DE MAGÍSTER

La Comisión Evaluadora del Trabajo Final del Magíster en Derecho comunica al Director de la Escuela de Graduados de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales que el artículo presentado por el candidato

FERNANDO ANDRÉS CALIXTO MARÍN

ha sido aprobado en el Examen de Defensa rendido el día 20 de noviembre de 2018, como requisito para optar al grado de Magíster en Derecho con mención en Derecho Privado y, para que así conste para todos los efectos firman:

Presidente y Ministro de Fe:

Dr. Andrés Bordalí Salamanca

Profesor Patrocinante:

Dr. Pablo Arellano Ortiz

LA UNIDAD ECONÓMICA LABORAL DE LA LEY N°20.760

PROBLEMAS VIGENTES EN LA DECLARACIÓN DE UNIDAD
ECONÓMICA EN MATERIA SINDICAL

Trabajo final presentado a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Austral de Chile en cumplimiento parcial de los requisitos para optar al Grado de Magíster en Derecho con mención en Derecho Privado.

por

FERNANDO A. CALIXTO M.

Valdivia, Chile

2018.

ÍNDICE

Resumen.....	8
Introducción	10
 1.- La Unidad Económica Laboral en Chile.....	 13
1.1 Los grupos económicos en Chile.....	13
1.1.a) El empleador aparente o multirut.....	14
1.1.b) Modificaciones societarias que inciden en el multirut	16
1.2. Problemas generados por el concepto laboral de empresa	18
1.2.a) Interpretaciones del antiguo concepto de empresa del Código del Trabajo.....	18
1.2.b) Las doctrinas del Levantamiento del Velo Corporativo y de la Unidad Económica de la Empresa en la jurisprudencia laboral chilena	20
1.3. Modificación del concepto de empresa y recepción legal de la doctrina de la Unidad Económica	22
1.3.a) El perfeccionamiento de la definición laboral de empresa	22
1.3.b) Recepción legal de la jurisprudencia de la Unidad Económica y el reconocimiento de los grupos económicos en el Código del Trabajo.....	24
1.3.c) La Dirección Laboral Común, eje determinante de la declaración judicial de una Unidad Económica Laboral	26
1.3.d) La responsabilidad solidaria de las razones sociales declaradas como un solo empleador	28

1.3.e) La Simulación Laboral y el Subterfugio	29
1.3.f) El reconocimiento de constituir sindicatos interempresa al interior de las sociedades declaradas como un solo empleador.....	30
2.- Análisis jurisprudencial de fallos sobre declaración de unidad económica de conformidad al artículo 3° del Código del Trabajo	32
2.1. Fallos que reconocen la existencia de unidades económicas	33
2.1.a) Fallos pronunciados por tribunales laborales.....	33
2.1.b) Fallos pronunciados por la Corte de Apelaciones de Santiago	36
2.1.c) Fallos pronunciados por la Corte Suprema.....	39
2.2. Fallos que rechazan la existencia de unidades económicas	41
2.2.a) Fallos pronunciados por tribunales laborales.....	41
2.2.b) Fallos pronunciados por la Corte de Apelaciones de Santiago	47
2.2.c) Fallos pronunciados por la Corte Suprema.....	51
Conclusiones	54
Bibliografía	56

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

Art.:	Artículo
Nº:	Número
CT:	Código del Trabajo
Jdo.:	Juzgado del Trabajo
DT:	Dirección del Trabajo
C.A.:	Corte de Apelaciones
C.S.:	Corte Suprema
ST:	Sindicato de Trabajadores
Ltda.:	Sociedad limitada
S.A.:	Sociedad anónima
SpA:	Sociedad por acciones
C.CH.C:	Cámara Chilena de la Construcción

Universidad Austral de Chile
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

INFORME DE APROBACIÓN TRABAJO FINAL DE MAGÍSTER

La Comisión Evaluadora del Trabajo Final del Magíster en Derecho comunica al Director de la Escuela de Graduados de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales que el artículo presentado por el candidato

FERNANDO ANDRÉS CALIXTO MARÍN

ha sido aprobado en el Examen de Defensa rendido el día 20 de noviembre de 2018, como requisito para optar al grado de Magíster en Derecho con mención en Derecho Privado y, para que así conste para todos los efectos firman:

Presidente y Ministro de Fe:

Dr. Andrés Bordalí Salamanca

Profesor Patrocinante:

Dr. Pablo Arellano Ortiz

Comisión Evaluadora:

Dr. Fernando Muñoz León

Dra. Patricia Toledo Zúñiga

Dr. Alexandre De Le Court

RESUMEN

Los grupos de empresas fueron regulados en el Código del Trabajo por la Ley N°20.760, reforma que tuvo por objeto impedir que estos grupos en su funcionamiento y reestructuraciones vulneren el cumplimiento de obligaciones laborales y el derecho de afiliación sindical de los trabajadores. Para dar solución a este problema, esta ley reconoció la doctrina judicial de la unidad económica, la que era aplicada restringidamente en materia sindical. Ello, obstaculizaba el ejercicio de acciones declarativas de unidad económica, como el cumplimiento solidario de obligaciones laborales, coartando la afiliación sindical al interior de estos grupos.

Para verificar si estos problemas han sido superados, se elaboró una investigación doctrinal y un análisis jurisprudencial de fallos dictados por juzgados laborales y tribunales superiores de justicia, concluyéndose que los objetivos de esta reforma en materia colectiva no se han cumplido, existiendo problemas vigentes en la acreditación judicial del poder de dirección laboral común de estas empresas relacionadas. Los resultados de este trabajo permitirán a abogados litigantes y jueces, identificar las principales dificultades probatorias que inciden actualmente en el rechazo de acciones declarativas de único empleador deducidas por sindicatos, de una forma no tratada por los principales autores nacionales.

ABSTRACT

The groups of companies were regulated by Labor Code (Law 20.760), in which the objective was to prevent that the function and restructuring of these groups would violate the compliance of labor

obligations and the right to labor union affiliation by workers. As a solution to this problem, this law recognized the judicial doctrine of the economic unit, which was applied restrictively in union matters. This impeded the exercise of declaratory actions against the economic unit, as well as the fulfillment of all labor liabilities, and the hinderance of trade union membership within these groups.

In order to validate that these problems have been resolved, a doctrinal investigation and a jurisprudential analysis of rulings issued by labor courts and superior courts of justice were compiled, concluding that the objectives of this reform in collective terms have not been satisfied, as ongoing problems remain with regard to the legal accreditation of joint labor management, among related companies. The results of this work will allow both litigators and judges to identify the main evidentiary difficulties that currently affect the rejection of declaratory actions of a sole employer inferred by unions, in a manner not addressed by principle national authors.

INTRODUCCIÓN

La entrada en vigor de la Ley N°20.760 que modificó el Código del Trabajo, buscó dar solución a los problemas generados por los grupos económicos, los que, en su funcionamiento y reestructuraciones afectan el cumplimiento de obligaciones laborales como el derecho de afiliación sindical de sus trabajadores. Para ello, esta ley modificó el concepto de empresa del Código del Trabajo, que en el pasado impedía vincular legalmente a las empresas relacionadas, y se reconoció la doctrina judicial de la unidad económica. Esta doctrina, a partir del año 2000 facilitó en materia individual del trabajo, la declaración judicial de estos grupos como una única empresa, permitiendo a los trabajadores obtener el cumplimiento solidario de obligaciones laborales y previsionales.

Si bien, estas modificaciones incorporadas al artículo 3° y 507 del Código del Trabajo actualizaron el estatuto laboral de la empresa a la realidad social y económica del siglo XXI, en el ámbito colectivo se siguen verificando problemas probatorios que derivan en el rechazo de acciones judiciales sobre declaración de único empleador. Lo anterior, afecta el cumplimiento solidario de obligaciones que emanan de instrumentos colectivos y coartan la afiliación sindical de los trabajadores al interior de estos grupos.

Teniendo presente que la doctrina de la unidad económica, desde sus inicios tuvo una mayor acogida judicial en el ámbito del derecho individual, y escasamente en materia colectiva, resulta necesario desarrollar un análisis jurisprudencial tendiente a verificar si las reformas introducidas por la Ley N°20.760 al Código del Trabajo, revirtieron esta injusta situación. Para ello, analizaremos si los objetivos trazados por el legislador en esta ley se han cumplido en el ámbito colectivo, verificándose si las dificultades probatorias que impedían en el pasado a los sindicatos obtener la

declaración judicial de una unidad económica, continúan aún vigentes o han sido solucionados por esta reforma legal.

Para esto, en el Capítulo I se tratarán los principales problemas generados en Chile por los grupos económicos en el ámbito de las relaciones laborales, se identifican los objetivos fijados por la Ley N°20.760, y se desarrolla un análisis de las reformas introducidas por esta ley al artículo 3° del Código del Trabajo. En el Capítulo II se elabora un estudio analítico de sentencias dictadas desde el año 2010 por tribunales laborales y superiores de justicia, que permiten identificar las principales causas de rechazo de acciones judiciales deducidas por sindicatos, en materia de declaración de unidad económica de empresas relacionadas.

En el desarrollo de la investigación doctrinal, se recurre al estudio de libros, manuales y artículos relacionados al grupo de empresas laboral, de destacados autores nacionales, volúmenes que se encuentran disponibles en bibliotecas de la Universidad Austral de Chile, Corte Suprema, editoriales del país, y revistas electrónicas publicadas en internet. Respecto al análisis jurisprudencial de sentencias judiciales, se investigaron fallos dictados por tribunales laborales de la jurisdicción de la Corte de Apelaciones de Santiago y Corte Suprema, los cuales se encuentran publicados en bases de datos de jurisprudencia Vlex Chile, Thomson Reuters Westlaw, y Poder Judicial.

La presente investigación permitirá tanto a abogados litigantes como a jueces, identificar las principales dificultades probatorias que las organizaciones sindicales enfrentan en sus procesos judiciales de declaración de unidad económica o único empleador, conforme al artículo 3° del Código del Trabajo, de una forma no tratada por los principales autores nacionales. Asimismo, permitirá conocer el criterio empleado por nuestros tribunales para distinguir entre una unidad económica laboral, y sus diferencias con el grupo económico financiero, lo cual contribuirá a prever con

cierta certeza, el resultado de las acciones judiciales deducidas por sindicatos en contra de los grupos de empresas, en materia de declaración de un único empleador.

La hipótesis planteada en este trabajo consiste en que aún se mantienen vigentes las dificultades probatorias que impedían a los sindicatos obtener ante tribunales laborales la declaración judicial de una unidad económica para efectos laborales y previsionales. Estas dificultades probatorias continúan suscitándose en la acreditación de la dirección laboral común al interior de las empresas relacionadas, situación que no ha variado con las reformas introducidas por la Ley N°20.760 al Código del Trabajo.

1.- LA UNIDAD ECONÓMICA LABORAL EN CHILE

1.1.- LOS GRUPOS ECONÓMICOS EN CHILE

Las reformas de la Ley N° 20.760, que “Establece Supuesto de Multiplicidad de Razones Sociales Consideradas Un solo Empleador, y sus Efectos”, conocida también como “ley del multirrut”, supuso el reconocimiento laboral de los grupos de empresas en nuestro país, modificándose el controvertido concepto de empresa del art. 3° del CT. Previo a esta reforma, los efectos de estos grupos económicos en el ámbito del derecho laboral estaban a cargo de nuestra jurisprudencia judicial y administrativa de la DT, habiéndose generado fuertes tensiones tanto en el ámbito individual y colectivo del trabajo.

Los conceptos “grupo de empresas”, “grupos económicos”, “empresas relacionadas”, “unidades económicas” o “holding”, que para efectos de este trabajo haremos sinónimos, no son términos jurídicos. En efecto, son manifestaciones de nuestra realidad económica y social, y cuyo funcionamiento a lo largo de los años han ocasionado fuertes tensiones y conflictos en el ámbito de los derechos laborales, tanto en Chile como en el extranjero. Así, en España, los “grupos de sociedades” se

encuentran definidos en el art. 42 del Código de Comercio, el que dispone “Existe un grupo cuando una sociedad ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otras.”¹.

En nuestro país, el art. 96 de la Ley N°18.045 de Mercados de Valores, dispone “Grupo Empresarial es el conjunto de entidades que presentan vínculos de tal naturaleza en su propiedad, administración o responsabilidad crediticia, que hacen presumir que la actuación económica y financiera de sus integrantes está guiada por los intereses comunes del grupo o subordinada a estos, o que existen rasgos financieros comunes en los créditos que se les otorgan o en la adquisición de valores que emiten.”². Para Tomás Sala, 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.

Podemos señalar que el elemento determinante del “grupo económico” es la existencia de una dirección común, que detenta el control económico - administrativo de una sociedad por sobre otras. Estos grupos, en su funcionamiento, han causado problemas en el ámbito de las relaciones laborales, dado que la mayoría, en su faz externa, se encuentran conformados por sociedades, cada una con su propia individualidad legal, pero, en el ámbito de sus relaciones internas, se encuentran sometidas bajo una misma dirección económica, administrativa, y en muchos casos, laboral.

¹ Código de Comercio y Legislación Complementaria, 2018.

² Ley N°18.045, de Mercados de Valores.

³ Sala Franco, Tomás, 2000: *Derecho del Trabajo*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, p. 241.

1.1.a) El empleador aparente o multirut

La situación normal en una relación de trabajo es que nos encontremos ante un empleador y trabajador claramente definidos, situación que en estos grupos de empresas no es fácil de determinar. En efecto, al interior de los engranajes administrativos de estas unidades económicas resulta dificultoso identificar la figura del verdadero empleador en los términos del CT⁴, dado que regularmente, el sujeto que aparece individualizado en el contrato de trabajo no es el verdadero empleador, encontrándonos ante el fenómeno que la doctrina laboral ha denominado “empleador aparente” o “multirut”.

Para Irene Rojas “Los grupos de empresas se visualizan como fenómeno de descentralización productiva a partir de la década de los 90 del pasado siglo XX, y ello particularmente a través de dos manifestaciones. En primer lugar, la existencia de una sola empresa que se presenta para todos o algunos efectos, entre ellos los laborales, como una multiplicidad de personas jurídicas -de ahí la referencia al RUT- generando la apariencia de que cada persona jurídica corresponde a una empresa. En la perspectiva laboral, este fenómeno también ha sido denominado como el del “empleador aparente”, (...). En segundo lugar, por la restricción del ámbito del ejercicio de los derechos colectivos a un nivel incluso menor del definido legalmente, que es el de empresa.”⁵.

Según José Ugarte, el “empleador aparente” es una problemática distinta del grupo de empresas, existiendo una relación de género a especie, en la que “el grupo económico o holding” es el género, que se caracteriza por ser una pluralidad de razones

⁴ El artículo 3° letra a) del CT define al empleador como “la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.”.

⁵ Rojas Miño, Irene, 2016: *La evolución de los Grupos de Empresa en el Derecho del Trabajo en Chile: Desde su irrelevancia hasta la Ley N° 20.760 de 2014*, Revista Chilena de Derecho, versión On-line ISSN 0718-3437, revista número 43, p.2.

sociales con unidad de control económico. Mientras que “el empleador aparente” constituye la especie, en donde nos encontramos ante una pluralidad de razones sociales y unidad de dirección laboral, siendo esta segunda situación el problema del denominado “multirut”⁶.

Este fenómeno, genera inconvenientes a los sindicatos al momento en que intentan hacer cumplir las obligaciones laborales asumidas por sus empleadores en contratos de trabajo e instrumentos colectivos, como en procesos de reestructuración societaria. Asimismo, se generan tensiones al momento de ejercerse acciones judiciales tendientes a hacer efectivo el derecho de afiliación sindical de los trabajadores de las empresas que conforman estos grupos.

1.1.b) **Modificaciones societarias que inciden en el Multirut**

El problema del empleador aparente nace producto de la tensión entre dos normativas distintas, las disposiciones y principios del derecho civil y mercantil, y las disposiciones y principios del derecho del trabajo. En efecto, las primeras conceden a los privados el libre derecho de constituir y modificar sociedades, pero cuyo abuso colisiona directamente con la noción de empleador propia del derecho laboral, quien es centro de imputación de derechos y obligaciones laborales.

Respecto de las modificaciones de capital de las empresas, la Ley N°18.046 sobre Sociedades Anónimas, permite a estas modificar su forma jurídica, mediante la desconcentración y concentración de sus capitales.

En los procesos de “desconcentración de capital”, las S.A. recurren a las figuras de división y filialización, ambas contempladas en la Ley N°18.046. En la “división” regulada en el art. 94, el patrimonio de la S.A. se divide entre sí en una o más

⁶ Ugarte Cataldo, José Luis, 2013: *El Concepto Legal de Empresa y el Derecho Laboral: Cómo Salir del Laberinto*, Revista Chilena de Derecho Privado, versión On-line ISSN 0718-8072, revista número 20, p. 2.

sociedades, correspondiendo a los socios accionistas la misma proporción en el capital, tanto de la sociedad antigua como en las nuevas razones que se constituyan al efecto. Mientras que la “filialización” contemplada en el art. 86, es un proceso en que una sociedad denominada “matriz” se divide y controla a las nuevas sociedades creadas, manteniendo el control patrimonial de las filiales, e incluso su control interno. En ambos casos de división, los giros de las sociedades pueden ser similares, complementarios o distintos.

En la “concentración de capitales”, reglada en el art. 99 de esta ley, las sociedades pueden fusionarse o transformarse. La “fusión” consiste en la concentración de dos o más razones sociales en una sola sociedad, absorbiéndose por una de estas, tanto el activo como el pasivo de las razones absorbidas. Aquí, las sociedades fusionadas pueden disolverse y crear una nueva razón social (fusión por creación), o bien, una o más sociedades anónimas que se disuelven son absorbidas por otra preexistente, tanto en su activo como pasivo (fusión por absorción). En la “transformación”, se produce la alteración del tipo y/o giro de la sociedad, deviniendo derechamente esta en una sociedad distinta, siendo la nueva sociedad continuadora legal de la anterior.

Cabe señalar que los procesos de concentración societarias, fusiones y transformaciones, no han generado mayores problemas en el ámbito del “multirut”, por la aplicación del Principio de Estabilidad de las Relaciones Laborales, contenido en el art. 4° incisos 2° y 3° del CT⁷. Sin embargo, no ha ocurrido lo mismo en los procesos de división y filialización de sociedades matrices, que han generado problemas tanto a la estabilidad de las organizaciones sindicales y al ámbito de los derechos colectivos.

⁷ López Fernández, Diego, 2015: *La Empresa como Unidad Económica*, Editorial Legal Publishing Chile, Santiago, p. 29.

Estos cambios en la organización del capital de una empresa pueden afectar la permanencia o representatividad del sindicato de empresa, por traslado de trabajadores afiliados a empresas divididas, filiales, o coligadas. Asimismo, estas reestructuraciones pueden afectar la continuidad de los beneficios pactados colectivamente por los trabajadores de una empresa, si estos trabajadores son recontratados por otras sociedades⁸. En el pasado, esta situación se agravaba con la interpretación formalista del concepto de empresa del CT, que impedía hacer efectiva la responsabilidad solidaria y la afiliación sindical de estos grupos, no obstante existir una única dirección laboral.

1.2.- PROBLEMAS GENERADOS POR EL CONCEPTO LABORAL DE EMPRESA

1.2.a) Interpretaciones del antiguo concepto de empresa del Código del Trabajo

Los problemas mencionados tuvieron su origen y validación legal y jurisprudencial en la “interpretación formalista” del antiguo concepto de empresa del CT, por parte de nuestra jurisprudencia, principalmente de nuestra C.S.⁹. Esta doctrina inducía a los jueces a concluir que lo determinante de la empresa, como sujeto de derecho y obligaciones laborales era “su personalidad jurídica”, fundándose en la frase “dotada de una individualidad legal determinada” del referido concepto legal.

⁸ López Fernández, Diego, 2015: *La Empresa como Unidad Económica*, Editorial Legal Publishing Chile, Santiago, pp.15-16.

⁹ El antiguo art. 3° inc. 3° CT, disponía: “Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.”

Según Francisco Tapia, el sentido de la controversial frase “individualidad legal determinada” de esta noción legal, parecía decir relación más con la identidad reconocible del “conjunto de elementos que concurren a ella”, que con una cuestión de forma. Señalaba este profesor que la definición del art. 3° del CT, era un concepto determinado por lo organizativo de los elementos constitutivos que permiten identificarla en el marco de los derechos y obligaciones que surgen de la relación de trabajo¹⁰.

Para Héctor Humeres, los intentos legislativos de modificación del art. 3° del CT, han tenido por objeto evitar el abuso de algunas empresas que, aprovechando ausencia de ley en materia de tercerización, difuminaban su identidad real, aprovechando la individualidad legal de otras empresas, las que a veces desaparecían de la vida jurídica dejando en la indefensión a los trabajadores vinculados a ellas¹¹.

Según Sergio Gamonal, esta corriente tenía su origen en el excesivo formalismo jurídico de nuestra cultura jurídica, que se inclinó por entender que: “la frase individualidad legal determinada, aludía a una única individualidad jurídica de la empresa.”¹². Este autor señalaba que, si bien el formalismo jurídico tiene como finalidad “la seguridad jurídica”, en el derecho laboral puede traer aparejado que en las labores de administración de justicia se deje en indefensión a los trabajadores, siendo los principios del derecho del trabajo de la mayor importancia, entre ellos, el de protección, de irrenunciabilidad, de continuidad y el de primacía de la realidad¹³.

¹⁰ Tapia Guerrero, Francisco, y Otros, 1998: *Estudios en Homenaje al Profesor William Thayer Arteaga*, Imprenta M. Besser L., Santiago, p. 226.

¹¹ Humeres Noguer, Héctor, 2009: *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tomo I, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, p. 99.

¹² Gamonal Contreras, Sergio, 2006: *Los Grupos de Empresa en Chile: Tensiones y Problemas*, Revista Laboral Chilena, septiembre-octubre, p. 69.

¹³ Gamonal Contreras, Sergio, 2006: *Los Grupos de Empresas en Chile: Tensiones y Problemas*, Revista Laboral Chilena, septiembre-octubre, p. 70.

La DT hasta la entrada en vigencia de la Ley N° 20.760, ejerció una importante labor en la protección de los derechos colectivos en sus funciones de fiscalización como en el pronunciamiento de dictámenes, generando una tesis interpretativa de empresa laboral que prescindía de la definición del art. 3° del CT¹⁴. Para ello, la DT fundada en la noción de empleador de dicho artículo, entendía que ante una pluralidad de razones sociales resultaba relevante dilucidar si dentro de las mismas, existía una estructura de mando y subordinación laboral común ejercida por una sociedad respecto de las otras¹⁵.

1.2.b) Las doctrinas del levantamiento del velo corporativo y de la unidad económica de la empresa en la jurisprudencia laboral chilena

La forma utilizada en Chile y en derecho comparado, para evitar el fraude a la ley laboral, sea para “identificar al verdadero empleador”, como para “hacer efectivas las obligaciones laborales” de los grupos económicos, ha sido mediante la aplicación de las técnicas de la doctrina del Levantamiento del Velo Corporativo. Para Diego López estas son técnicas de investigación judicial, que permiten evitar fraudes y abusos mediante el uso instrumental de la personalidad jurídica de las empresas¹⁶.

Según Rojas y Aylwin, en el ámbito de las “relaciones laborales individuales”, y respecto del reconocimiento conforme a derecho de que las sociedades del grupo son “una sola entidad” para efectos jurídicos laborales, los tribunales chilenos están asumiendo la tesis del levantamiento del velo. En efecto, la jurisprudencia laboral por

¹⁴ La Inspección del Trabajo conociendo de una fiscalización al grupo COPESA, indicó: “Del informe de fiscalización se sigue inequívocamente que más allá de la existencia de varias razones sociales, la estructura de mando y subordinación efectiva de los trabajadores pertenecientes a las distintas sociedades anónimas es una misma y está dirigida directa e inmediatamente por el Gerente General de COPESA S.A. (...) Ord. N° 373/010 (24.01.2007)

¹⁵ Ugarte Cataldo, José Luis, 2009: *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Legal Publishing, pp. 84-86.

¹⁶ López Fernández, Diego, 2015: *La Empresa como Unidad Económica*, Editorial Legal Publishing Chile, Santiago, p. 57.

aplicación del principio de supremacía de la realidad hace suya la tesis del levantamiento del velo al reconocer al “grupo de sociedades” como una sola entidad, para efectos de atribuirle las responsabilidades empresariales, y en consecuencia reconduciendo al grupo de sociedades al concepto de empresa del antiguo art. 3° del CT¹⁷.

En España, esta doctrina del levantamiento del velo ha tenido un amplio desarrollo doctrinal y jurisprudencial, utilizándose como solución a los problemas generados por los “grupos de sociedades”. Como ocurría en Chile, antes de la reforma de la Ley N°20.760, su legislación laboral no contempla al día de hoy una definición del “grupo de sociedades”, por tanto, el remedio utilizado por su jurisprudencia judicial ha sido “asimilar al grupo de sociedades como un empresario laboral solidariamente responsable”¹⁸. Para ello, los tribunales españoles han recurrido a la definición de empresario laboral, contemplada en el art. 1.2. del Estatuto de Trabajadores, que lo define como “toda persona física o jurídica, o comunidad de bienes que recibe la prestación de servicios del trabajador en los términos del artículo 1.1. (...)”.

Como esta disposición no hace referencia alguna al grupo de empresas, en los casos en que los trabajadores solicitan la declaración de responsabilidad solidaria de las sociedades del grupo, la jurisprudencia judicial asimila al grupo económico con la comunidad de bienes del citado artículo¹⁹. Para Rojas y Aylwin, comentando el caso

¹⁷ Rojas, I., Aylwin, A., 2007: *Los Grupos de Empresas en el Derecho Chileno del Trabajo*, Editorial Legal Publishing, Santiago, pp. 96-97.

¹⁸ Hurtado Cobles, José, 2005: *El Levantamiento del Velo y los Grupos de Empresas*, Editorial S.A. Bosch, Barcelona, p. 35.

¹⁹ La Sala de lo Social del Tribunal Supremo de Madrid, en uno de sus fallos dictados en un recurso de casación en unificación de doctrina, declaró: “Haciendo mayor precisión sobre las prestaciones laborales prestadas para las sociedades del “grupo” también hemos indicado -precisamente en la decisión de contraste, reproducida por el Pleno de la Sala en sentencia 21/05/14 rco 182/13, que en: “estos supuestos de prestación de trabajo “indistinta” o conjunta para dos o más entidades societarias de un grupo nos encontramos, como ha señalado esta Sala del Tribunal Supremo (STS 32 de diciembre de 1991, rec. 688/1990), ante una única relación de trabajo cuyo titular es el grupo en su condición de sujeto real y efectivo de la explotación unitaria por cuenta de la que prestan servicios los trabajadores, que no pueden diferenciar a cuáles empresas aportan su actividad. A estas situaciones apuntan lo

español, señalan que han sido los tribunales, contando para ello con un nutrido apoyo de la doctrina, quienes han cumplido “una función integradora ante la laguna que implica la falta de reglamentación legal específica sobre los grupos de empresas.”²⁰.

Para Diego López, la doctrina del levantamiento del velo en materia laboral ha encontrado una aplicación basada en el “principio de primacía de la realidad”, teniendo como objetivo dejar en evidencia al empleador que se esconde detrás de otro aparente, como también dilucidar la responsabilidad legal que le corresponde a la pluralidad de sociedades que se involucran conjuntamente en el aprovechamiento, dirección y organización del trabajo ajeno²¹. Si bien, ninguno de los fallos judiciales que han aplicado el concepto de “unidad económica”, aluden a una aplicación de la teoría del levantamiento del velo corporativo, si ha sido una clara manifestación de la aplicación de las técnicas judiciales de esta teoría²².

1.3.- MODIFICACIÓN DEL CONCEPTO DE EMPRESA Y RECEPCIÓN LEGAL DE LA DOCTRINA DE LA UNIDAD ECONÓMICA

dispuesto en el artículo 1.2. ET, que califica como empresarios a las “personas físicas y jurídicas” y también a las “comunidades de bienes” que reciban la prestación de servicios” de los trabajadores asalariados.”. Tribunal Supremo de Madrid, Sala de lo Social, 27.06.2017, rol STS 2710/2017 – ECLI: ES:TS:2017:2710.

²⁰ Rojas, I., Aylwin, A., 2007: *Los Grupos de Empresas en el Derecho Chileno del Trabajo*, Editorial Legal Publishing, Santiago, p. 33.

²¹ López Fernández, Diego, 2015: *La Empresa como Unidad Económica*, Editorial Legal Publishing Chile, Santiago, p. 59.

²² Los indicios que se indagan por los tribunales del trabajo para acreditar una unidad económica laboral son: domicilio común de las razones sociales relacionadas, participación en el patrimonio, existencia de un mismo representante legal, similitud o complementariedad de giro, y organización común de las sociedades. López Fernández, Diego, 2015: *La Empresa como Unidad Económica*, Editorial Legal Publishing Chile, Santiago, p. 64.

1.3.a) El perfeccionamiento de la definición laboral de empresa

La Ley N°20.760 que entró en vigencia el día 9 de julio de 2014, modificó el art. 3° del CT, estableciendo que la empresa, como organización de medios materiales e inmateriales se encuentra “bajo la dirección de un empleador”²³. No cabe duda de que los objetivos principales de esta reforma legal en materia colectiva son dos, en primer lugar, dar solución legal al problema del “empleador aparente”, a través de la declaración de un único empleador, estableciendo la responsabilidad solidaria de las empresas relacionadas, y, en segundo lugar, otorgar reconocimiento y regulación en el Código del Trabajo a los grupos de empresas, situación que hasta ese momento no existía.

En efecto, durante la tramitación de esta ley, en la Cámara de Diputados se citó un informe de fiscalización de la DT, que daba cuenta que en una tienda de “Almacenes París” de Santiago, existían alrededor de 157 razones sociales, y que no obstante desempeñarse más de 300 trabajadores para dicha empresa, apenas 4 tenían contrato con ella. Lo mismo se verificó en otras multitiendas, donde los contratos de los trabajadores eran suscritos por decenas de razones sociales, de manera que quienes se desempeñaban en ellas se encontraban atomizados, pues se les había contratado por diferentes personas jurídicas, lo que en la práctica les imposibilitaba organizarse en una sola organización sindical, y, desde luego, negociar de manera colectiva²⁴.

²³ El nuevo art. 3° inc. 3° del CT, modificado por la Ley N° 20.760, define a la empresa en los siguientes términos: “Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.”.

²⁴ Historia de la Ley N° 20.760, Biblioteca del Congreso Nacional, p. 23.

Para Walker y Arellano, las modificaciones al art. 3° del CT, que define a la empresa para efectos laborales y de la seguridad social “tiene por objeto principal ampliar el concepto de empresa que rigió hasta el 9 de julio de 2014 (...)”. Asimismo, señalan que con la incorporación al “concepto de empresa” de la frase “bajo la dirección de un empleador”, se está precisando por el legislador que en la empresa “el eje rector para efectos laborales es quien ejerce la potestad de mando y control de la organización de medios personales, materiales e inmateriales que la conforman.”²⁵.

Según Diego López “Con esto, la identidad legal determinada que adopten las empresas que emplean trabajadores bajo subordinación y dependencia, se vuelve un elemento secundario, accesorio, concurrente con la noción de empleador y subordinado a dicho concepto.”²⁶. De esta forma, con la nueva redacción del art. 3° del CT, se pone término a todo vestigio de interpretación formalista de empresa laboral del CT, lo que sumado a la recepción legal de la doctrina de la unidad económica, se actualiza el estatuto de empresa del CT a la realidad socioeconómica de la actualidad, caracterizada por la descentralización productiva de las empresas.

1.3.b) Recepción legal de la jurisprudencia de la unidad económica y el reconocimiento de los grupos económicos en el Código del Trabajo

Según Irene Rojas “A partir del año 2000 se manifiesta una doctrina jurisprudencial que reconoce a los grupos de empresas en el ámbito de las relaciones laborales, la que se consolida en los años siguientes. (...) Bajo la vigencia de esta doctrina jurisprudencial, que adoptó la denominación de “unidad económica”, el grueso

²⁵ Walker, F., Arellano, P., 2016: *Derecho de Las Relaciones Laborales*, Tomo I. Editorial Librotecnia, Santiago, pp. 159-160.

²⁶ López Fernández, Diego, 2015: *La Empresa como Unidad Económica*, Editorial Legal Publishing Chile, Santiago, p. 80.

de los conflictos jurídicos laborales está referido al cumplimiento de obligaciones por derechos individuales una vez que ha terminado el contrato de trabajo.”²⁷.

Para esta autora, la Ley N°20.760 no solo se limita a reconocer los grupos económicos, sino que va más allá, “establece el régimen jurídico del grupo de empresas”, pero “nunca ocupa esta denominación, sino que la de dos o más empresas que serán consideradas como un solo empleador.”²⁸. Manifiesta que “el texto definitivo de la ley da cuenta de un nuevo régimen jurídico de los grupos de empresas, tanto en su versión fisiológica -el grupo de sociedades lícito-, como en su traslación patológica -es decir, el grupo de empresas ilícito, entre ellos el multirrut-”²⁹.

Esta reforma legal incorporó cinco nuevos incisos al art. 3° del CT, permitiendo que dos o más razones sociales puedan ser consideradas como “un solo empleador”, fijando tanto los requisitos copulativos para su declaración, como los indicios que permiten determinarlo. Con la nueva disposición, los sujetos que detentan legitimidad activa para impetrar acciones tendientes a obtener la declaración de un solo empleador, que, en el fondo, es obtener la declaración judicial de que un grupo de sociedades constituye una unidad económica para efectos laborales, corresponde tanto a los sindicatos como a trabajadores de estas empresas relacionadas.

Para Diego López, la nueva ley se inclina por la expresión “un solo empleador”, en vez de “unidad económica”, usada por la jurisprudencia vigente, indicando que se

²⁷ Rojas Miño, Irene, 2016: *La evolución de los Grupos de Empresa en el Derecho del Trabajo en Chile: Desde su irrelevancia hasta la Ley N° 20.760 de 2014*, Revista Chilena de Derecho, versión On-line ISSN 0718-3437, revista número 43, p.143.

²⁸ Rojas Miño, Irene, 2016: *La evolución de los Grupos de Empresa en el Derecho del Trabajo en Chile: Desde su irrelevancia hasta la Ley N° 20.760 de 2014*, Revista Chilena de Derecho, versión On-line ISSN 0718-3437, revista número 43, p.150.

²⁹ Rojas Miño, Irene, 2016: *La evolución de los Grupos de Empresa en el Derecho del Trabajo en Chile: Desde su irrelevancia hasta la Ley N° 20.760 de 2014*, Revista Chilena de Derecho, versión On-line ISSN 0718-3437, revista número 43, p.151.

trata de una misma manera de aludir un mismo fenómeno, en que dos o más sociedades comparten la gestión y utilidad del trabajo contratado por cada una de ellas³⁰. Para este autor, los nuevos incisos 4° y 5° del art. 3° del CT, no hacen más que recepcionar la doctrina judicial de “la unidad económica de la empresa”, que han aplicado nuestros tribunales, legitimándola y consolidándola³¹.

1.3.c) La Dirección Laboral Común, eje determinante de la declaración judicial de una unidad económica laboral

El actual inciso 4° del art. 3° del CT, permite al juez del trabajo declarar que dos o más sociedades, pueden comportarse en la práctica como un único empleador, en los casos en que la dirección que ejerce cada una de ellas sobre sus trabajadores, es común en todas las sociedades relacionadas, sin embargo, esta nueva dirección debe ser necesariamente “laboral”. En consecuencia, el requisito obligatorio exigido por esta reforma para declarar la existencia de un solo empleador se encuentra en la existencia de una “dirección laboral común”, la que no se encuentra definida en la ley laboral³².

Para José Ugarte “En rigor, esa dirección laboral común corresponde al poder que una o más empresas tienen para influir, determinar o coordinar las políticas de organización y funcionamiento productivo y laboral de una o más empresas

³⁰ López Fernández, Diego, 2015: *La Empresa como Unidad Económica*, Editorial Legal Publishing Chile, Santiago, p. 81.

³¹ López Fernández, Diego, 2015: *La Empresa como Unidad Económica*, Editorial Legal Publishing Chile, Santiago, pp. 80-81.

³² El nuevo inciso 4° del art. 3° del CT, dispone: “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 condicionales 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.”.

relacionadas por un vínculo de propiedad”³³. Por otra parte, Irene Rojas sostiene que “En cuanto al contenido de dicha dirección, la sola exigencia de una dirección laboral común podría inducir a sostener que esta solo involucra a la ordenación del trabajo, excluyendo la otra dimensión empresarial, como es la económica, y, por consiguiente, la atribución de la competencia para decidir sobre la ordenación fundamental de una empresa, y que es la financiación del grupo”³⁴.

Walker y Arellano, señalan que los requisitos fijados en el inciso 4° del art. 3° del CT, establecidos para acreditar la existencia de una “dirección laboral común” y así obtener la declaración judicial de “un solo empleador”, deben concurrir en forma “copulativa”. Al respecto indican que “(...) no basta con la constatación de la existencia de un solo empleador si no que debe necesariamente cumplirse al menos un requisito adicional como es que entre los rubros comerciales o industriales a que se dediquen las distintas razones sociales contratantes de personal posean similitud o complementariedad o que exista entre ellas un controlador común”³⁵.

En cuanto a las relaciones de capital existentes entre las empresas, el nuevo inc. 5° del art. 3° del CT, aclara la situación del mero vínculo de capital existente entre las relaciones sociales demandadas³⁶. Para Walker y Arellano, la participación en el capital de las empresas vinculadas “constituye solo un potencial indicio de una dirección

³³ Ugarte Cataldo, José, 2014: *El Grupo de Empresas en el Derecho Chileno: La Empresa Unitaria en Materia Laboral*, Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, Vol. II N°3, p. 85.

³⁴ Rojas Miño, Irene, 2016: *La evolución de los Grupos de Empresa en el Derecho del Trabajo en Chile: Desde su irrelevancia hasta la Ley N° 20.760 de 2014*, Revista Chilena de Derecho, versión On-line ISSN 0718-3437, revista número 43, p.153.

³⁵ Walker, F., Arellano, P., 2016: *Derecho de Las Relaciones Laborales*, Tomo I. Editorial Librotecnia, Santiago, p. 160.

³⁶ El nuevo inciso 5° del art. 3° del CT, dispone “La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior.”

laboral común, no bastando su sola presencia para constituirse en un factor determinante para configurar un solo empleador”³⁷.

Respecto de “la prueba indiciaria” para acreditar la dirección laboral común, José Ugarte resalta la importancia de la aplicación del “principio de primacía de la realidad”, afirmando “(...) en la operación de determinar la existencia de esa dirección laboral común, y, por tanto, para gatillar la existencia de la figura jurídica de la empresa unitaria en cuestiones de derechos laborales, deberá recibir especial aplicación el principio de primacía de la realidad.”³⁸. Además de los indicios del art. 3° del CT, se puede recurrir a otros, que la propia doctrina de la unidad económica reconoce, como “domicilio común de las empresas relacionadas, participación social en estas, identidad de representante legal, organización común, apariencia externa común, entre otros”.

Como se verificará en el Capítulo II, las dificultades probatorias de los sindicatos para obtener la declaración de un único empleador, subyace en la acreditación de su requisito obligatorio, la dirección laboral común en las empresas relacionadas. En efecto, el criterio formalista en la apreciación de los indicios por los jueces del trabajo, conlleva al rechazo de justificadas demandas declarativas interpuestas por sindicatos, situación que no ha variado mayormente con las reformas introducidas por la Ley N°20.760 al CT.

³⁷ Walker, F., Arellano, P., 2016: *Derecho de Las Relaciones Laborales*, Tomo I. Editorial Librotecnia, Santiago, p. 160.

³⁸ Ugarte Cataldo, José, 2014: *El Grupo de Empresas en el Derecho Chileno: La Empresa Unitaria en Materia Laboral*, Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, Vol. II N°3, p. 86.

1.3.d) **La responsabilidad solidaria de las razones sociales declaradas como un solo empleador**

En el inc. 6° del art. 3° del CT, se introdujo la responsabilidad solidaria de las sociedades que se han comportado como un solo empleador, al concurrir en ellas el ejercicio de una sola dirección laboral sobre los trabajadores que pertenecen a cada sociedad involucrada³⁹. De esta forma, se recepciona en el CT uno de los efectos de la doctrina laboral de la unidad económica, permitiendo a trabajadores y sindicatos de cada razón social declarada como un solo empleador, poder ejercer acciones judiciales tendientes a obtener el cumplimiento de prestaciones y obligaciones contenidas en contratos individuales e instrumentos colectivos, a cualquiera de las sociedades que componen la unidad económica, o en contra de todas ellas. De esta manera cada una de las razones sociales se encuentran obligadas en los mismos términos.

Por otra parte, el nuevo inc. 7° fija una disposición procesal que establece que las contiendas suscitadas de conformidad al art. 3° del CT, serán conocidas por los tribunales laborales, de conformidad al procedimiento de aplicación general, y previo informe de la DT, en donde éste servicio indaga la existencia de los indicios singularizados en los incisos 4° y 5° del artículo 3° del CT⁴⁰. Cabe señalar que este informe de la DT es un “informe de rigor”, detentando las magistraturas facultades discrecionales para despachar oficios a otros órganos de la administración del estado.

³⁹ El nuevo inciso 6° del art. 3° del CT, dispone “Las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto (requisitos para la declaración judicial de un solo empleador) serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.”.

⁴⁰ El nuevo inciso 7° del art. 3° del CT, dispone: “Las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se suscitarán por el juez del trabajo, conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien resolverá este asunto previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros Órganos de la Administración del Estado. El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 de este Código.”.

1.3.e) La Simulación Laboral y el Subterfugio

Este inc. 7° dispone que el ejercicio de las acciones judiciales tendientes a obtener la declaración de único empleador de empresas vinculadas, como la sentencia definitiva recaída en ellas, deberán cumplir con lo dispuesto en el art. 507 del CT. Este segundo artículo sustituido por la Ley N°20.760 establece que estas acciones, pueden ser deducidas por trabajadores y sindicatos que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados. Dispone además que “las sentencias que dé lugar a ellas” deben contener en su parte resolutive si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a “simulación de trabajadores a través de terceros”, o si se ha incurrido en “subterfugio”⁴¹, fijando las correspondientes sanciones de multa.

Irene Rojas, al analizar los cambios introducidos por la Ley N°20.760 al art. 507 del CT en materia de cesión ilícita de trabajadores y subterfugio, señala que la nueva normativa “confunde dos manifestaciones de descentralización productiva”. Según esta autora, el subterfugio se relacionaría con los grupos de empresas, mientras que la simulación en la contratación de trabajadores a través de terceros se vincularía con la externalización laboral. No obstante, concluye que tanto la jurisprudencia de la DT como de tribunales, sostienen que ambas infracciones “son figuras residuales” y que solo proceden en caso de declaración de empresas como un solo empleador⁴².

Según Diego López, en los casos de simulación laboral, si existiera entre la empresa mandante y contratista una organización conjunta que revele la existencia de

⁴¹ El art. 507 del CT, sustituido por la Ley N°20.760, define al subterfugio, como “cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifique la disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos (...)”.

⁴² Rojas Miño, Irene, 2017: “*La externalización laboral ilícita a diez años de la Ley N°20.123: Desde la configuración de la cesión ilegal de trabajadores hasta su desregulación*”. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XLIX, Valparaíso, Chile, 2° Semestre. pp. 322-323.

una dirección laboral común, bien puede indagarse la existencia de un solo empleador entre ambas⁴³. No obstante compartir la hipótesis planteada por este autor, esta situación tampoco se ha verificado a nivel jurisprudencial. Como se apreciará en el Capítulo II, al no acreditarse en juicio la existencia de vínculos de capital entre las sociedades demandadas, y no obstante existir indicios que den cuenta de una dirección laboral común, las demandas declarativas de único empleador son derechamente rechazadas por los tribunales laborales.

1.3.f) El reconocimiento de constituir sindicatos interempresa al interior de las sociedades declaradas como un solo empleador

En el nuevo inc. 8º, se reconoció el derecho a constituir sindicatos por trabajadores pertenecientes a las distintas razones sociales declaradas como “un solo empleador”, organizaciones que los arts. 3º y 216 del CT denominan “Sindicato Interempresa”⁴⁴. Para Diego López, los grupos económicos tienen sindicatos de empresa e interempresa, que negocian colectivamente en forma regular, y “la innovación legal solo cambiaría esta situación, si todas las organizaciones sindicales vigentes de cada grupo empresarial o holding se agruparan en un solo sindicato de empresa-holding, de manera de negociar conjuntamente con la empresa”⁴⁵.

En nuestra opinión, la hipótesis propuesta por Diego López no se ha verificado, por cuanto la posibilidad de que un “holding propiamente tal” sea declarado judicialmente como una unidad económica para efectos laborales y previsionales, es

⁴³ López Fernández, Diego, 2015: *La Empresa como Unidad Económica*, Editorial Legal Publishing Chile, Santiago, p. 97.

⁴⁴ El nuevo inciso 8º del art. 3º del CT, dispone: “Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que las agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; podrán, asimismo, negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un solo empleador, o bien con cada una de ellas (...)”.

⁴⁵ López Fernández, Diego, 2015: *La Empresa como Unidad Económica*, Editorial Legal Publishing Chile, Santiago, p. 103.

limitada. Como se verá en el siguiente capítulo los tribunales laborales siguen distinguiendo entre el holding como “unidad económica - financiera”, y la “unidad económica en los términos del art. 3° del CT”, siendo factor diferenciador en la segunda la existencia de un poder de dirección laboral, el que debe ser común dentro del grupo.

Cabe tener presente que la Ley N°20.940, que “Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales”, introdujo una modificación a la parte final de este inc. 8°. Esta modificación dispuso que la presentación y tramitación de proyectos de contratos colectivos de sindicatos que agrupen a trabajadores de empresas que hayan sido declaradas un único empleador, se tramitarán conforme al procedimiento de negociación colectiva reglada de los arts. 327 y siguientes del CT.

2.- ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE FALLOS SOBRE DECLARACIÓN DE UNIDAD ECONÓMICA CONFORME AL ARTÍCULO 3° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

En el presente capítulo se analizan una selección de sentencias dictadas por los tribunales laborales de la jurisdicción de la C.A. de Santiago y de nuestra C.S., desde el año 2010 hasta la actualidad. Se seleccionó esta jurisdicción, dado que concentra el mayor porcentaje de causas sobre declaración de un solo empleador o unidad económica, en materia sindical. Para ello, se trabajó mediante la investigación de los portales de jurisprudencia Vlex Chile, Thomson Reuters Westlaw, y Poder Judicial.

Las sentencias analizadas recaen específicamente en causas iniciadas por organizaciones sindicales, mediante demandas declarativas de unidad económica o de

un solo empleador conforme al art. 3° del CT, en contra de los grupos económicos a los que pertenecen. En el criterio de selección de fallos, se priorizó las sentencias que contienen un mejor análisis de la prueba rendida y de calificación jurídica de los indicios tendientes a tener por acreditados o no, la existencia de unidades económicas o único empleador, para efectos laborales y previsionales.

Se aplica el mismo criterio de selección respecto de los fallos dictados por la C.A. de Santiago, en materia de recursos de nulidad laboral, como de nuestra C.S. en recursos de unificación de jurisprudencia, en donde se verifica un rechazo masivo de recursos deducidos por organizaciones sindicales como por grupos económicos. De la misma forma se verificó en la investigación, un alto número de recursos declarados inadmisibles por estos tribunales superiores de justicia.

2.1.- FALLOS QUE RECONOCEN LA EXISTENCIA DE UNIDADES ECONÓMICAS

2.1.a) Fallos pronunciados por tribunales laborales

En causa sobre declaración de unidad económica, el ST de la Empresa Cade-Idepe Ltda., demandó a esta empresa y a las sociedades: Amec Cade Ingeniería y Desarrollo Ltda., Amec Internacional Ingeniería y Construcción Limitada, y Amec Chile Ingeniería y Construcción Ltda., a fin de que se declare que las demandadas constituyen una “única empresa para efectos laborales”, en los términos del art. 3° CT, y en consecuencia se declare que son “co-empleadores” de los trabajadores afiliados al sindicato demandante⁴⁶.

⁴⁶ Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 28.02.13, RIT N° O-3770-2011.

El tribunal dio por acreditado que todas las demandadas han ejercido la misma actividad, mantenían giros similares y complementarios, funcionaban en el mismo lugar y bajo una misma administración, concluyendo que estas sociedades constituían “una sola unidad económica”, entendiéndola como “la referida a un proceso productivo similar o complementario”, que revela una gestión común de trabajo y poder de dirección laboral sobre sus trabajadores, que en la especie concurrían respecto de todas las demandadas.

Compartimos la interpretación del tribunal, en donde se aprecia que se acoge la doctrina de la unidad económica, prescindiendo del tenor del antiguo concepto de empresa del art. 3° del CT, al no considerar las individualidades legales de las demandadas. El juez laboral, dio por acreditada la concurrencia de cuatro indicios para concluir que se encontraba ante una sola empresa para efectos laborales: similitud y complementariedad de giros, domicilios comunes, vínculos de propiedad, y unidad de dirección organizativa y de negocios.

Este fallo destaca por ser el único encontrado en la jurisdicción en estudio, previo a la reforma de la Ley N°20.760, en que se acogió una demanda interpuesta por un sindicato declarándose la existencia de un grupo económico laboral. Asimismo, se declaró la procedencia de formar sindicatos interempresa por trabajadores de las empresas que conformaban el holding, como la facultad de los sindicatos ya constituidos dentro de este para incorporar trabajadores de las diferentes razones que lo componen, como así lo permite el actual art. 3° del CT.

Ya vigente la reforma en estudio, en causa seguida entre el ST Interempresa Metalúrgicos de La Construcción, Comunicación, Energía, Servicios y Actividades Conexas (SIME) , en contra de las empresas Transportes Mercocargo S.A., y Mercomex S.A., se acogió la demanda de declaración de único empleador al tenor del art. 3° del

CT⁴⁷, quedando autorizados los trabajadores de ambas sociedades demandadas a constituir uno o más sindicatos y de negociar colectivamente con ambas empresas como “un solo empleador”. Asimismo, se rechazó la demanda de declaración de prácticas antisindicales de conformidad al artículo 289 del CT⁴⁸.

El tribunal, en el considerando 7° de la sentencia, señala “(...) debe necesariamente tenerse presente el interés del legislador al introducir esta nueva redacción del art. 3° aludido, en ningún caso puede significar un retroceso en lo que la Doctrina y Jurisprudencia mayoritaria de Tribunales de Justicia venía sosteniendo reiteradamente en diversos fallos, aun cuando no existía una redacción clara en relación a la existencia de un Grupo Económico o Holding, como se denominaba anteriormente a la figura de Unidad Económica”.

Este fallo, al igual que la anterior, reconoce la doctrina jurisprudencial en estudio, destacando por tener por acreditada la “dirección laboral común” en “la gerencia de recursos humanos”. En efecto, mediante “correos electrónicos”, se acreditó que en ambas empresas existía un único gerente de recursos humanos, y que la dirección laboral de cada una de las empresas demandadas era ejercida en forma conjunta por ambas sociedades, a través de esta única gerencia, no obstante que en su labor diaria los trabajadores puedan recibir órdenes de las jefaturas directas de cada empresa.

En otra causa seguida entre el ST de Empresa Mutual de Seguridad C.CH.C, en contra de Empresa Mutual de Seguridad de la C.CH.C, y de Servicios Médicos Mutual

⁴⁷ Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 01.02.2016, RIT N° S-98-2015.

⁴⁸ El sindicato fundaba su demanda en que las sociedades demandadas pertenecían al grupo Perrot, conformando una sola empresa para efectos del art. 3° del CT, dado que ambas tenían los mismos dueños, existía una dirección laboral común, domicilio común, y un funcionamiento conjunto y complementario, toda vez que Mercomex S.A. se encargaba de la parte logística y administrativa del grupo, con trabajadores principalmente administrativos y de bodega, mientras que Mercocargo S.A., se encargaba del giro de transportes, en que casi la totalidad de sus trabajadores eran choferes.

de Seguridad de la C.CH.C. S.p.A., se acogió la demanda de declaración de un solo empleador, y la consecuente facultad de los trabajadores de la demandada Servicios Médicos Mutual de Seguridad para afiliarse al ST de Empresa Mutual de Seguridad C.CH.C., y de negociar colectivamente con la Mutual de Seguridad de la C.CH.C., rechazándose por otra parte, la declaración de subterfugio solicitada⁴⁹.

Al igual que en el caso anterior, fue un hecho controvertido la existencia de una dirección laboral común entre las demandadas, manteniéndose el criterio de que los “cargos de gerencia” representan al empleador en su faz de administración laboral. En el fallo se tuvo presente que don JPPVR en su calidad de gerente general de la sociedad Mutual de Seguridad S.p.A., al desempeñar a su vez el cargo de gerente de operaciones de Mutual de Seguridad C.CH.C., existía una dualidad gerencial que representaba a sus dos empleadores, y que al detentar esta persona facultades generales de administración de conformidad al art. 161 del CT, resultaba indiscutible por la naturaleza de sus cargos, que don JPPVR ejercía “facultades de organización laboral”.

Para el tribunal, resultaba evidente que don JPPVR, no podía tomar decisiones que beneficien a una sociedad y a la vez perjudiquen a la otra, y es en dicho contexto que el poder de dirección y de control laboral “estaba asociado al cargo”, y se confundían en una sola persona, constituyendo por ende una gerencia unitaria, y, por tanto, una dirección laboral común. Respecto del segundo requisito establecido por el legislador, de similitud o necesaria complementariedad de los servicios prestados, y la existencia de controlador común, se pudo acreditar tanto el vínculo patrimonial de las demandadas, y la utilización común de instalaciones, desarrollo del giro servicios médicos, entre otros⁵⁰.

⁴⁹ Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 14.10.2015, RIT N° O-1348-2015.

⁵⁰ Las demandadas, reconocían la existencia de vínculos de propiedad, pero negaban ejercer giros idénticos o complementarios, ya que Mutual de Seguridad de la C.CH.C., solo realizaba prestaciones de

2.1.b) Fallos pronunciados por la Corte de Apelaciones de Santiago

En fallo dictado bajo la vigencia del antiguo artículo 3° CT, se rechazó el recurso de nulidad deducido por las empresas Amec Cade Ingeniería y Desarrollo Ltda., Amec Internacional Ingeniería y Construcción Ltda, y Amec Chile Ingeniería y Construcción Ltda, en contra de la sentencia que las declaró como unidad económica⁵¹. Las recurrentes solicitaban la anulación del fallo, fundado en haberse incurrido en vicio de ultrapetita, conforme al art. 477 del CT, al haberse otorgado más allá de lo pedido por la demandante, toda vez que el tribunal a quo “no aplicó la disposición del art. n°3 del CT”, que exige respecto de la empresa la “existencia de una individualidad legal determinada”⁵².

En esta sentencia, lo decisivo para la C.A. al “ratificar la doctrina de la unidad económica”, son razones de “certeza jurídica laboral”, tendientes a garantizar el cumplimiento de derechos y obligaciones en el ámbito del derecho colectivo del trabajo. En efecto, la C.A. declaró ser consciente del impulso económico de las empresas, advirtiendo la “interrelación existente entre diversas compañías” que por las características de tales vinculaciones y para efectos de “certeza jurídica laboral”, resultaba contener elementos comunes al catalogarlas como unidad económica, concepto doctrinal y jurisprudencial “arraigado en el Derecho Laboral Chileno”.

En otra sentencia, ya vigente la reforma legal en estudio, se rechazaron los recursos de nulidad interpuestos por las demandadas Mutual de Seguridad de la

salud contenidas en la Ley N° 16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en cambio la segunda sociedad S.p.A., prestaba servicios médicos generales .

⁵¹ Corte de Apelaciones de Santiago, Décima Sala, 08.11.2013, Rol N°268-2013.

⁵² Manifestaban las recurrentes que no podía estimarse que dos o más empresas que gozan de individualidades legales distintas, sean consideradas como una unidad económica, y se permita que trabajadores de distintas empresas formen en conjunto un sindicato que no puede considerarse a un holding como empresa, ya que estos no tienen existencia en la legislación laboral, infringiéndose el art. 212 del CT, manifestando infracción de ley en el fallo impugnado, al contravenirse los arts. 1437 y 1511 del Código Civil, al imponer una responsabilidad solidaria no establecida en la ley.

C.CH.C. (la Mutual), y Servicios Médicos Mutual de Seguridad C.CH.C. SpA (SMA), en contra de la sentencia que acogió la demanda de declaración de un solo empleador para efectos laborales y previsionales, interpuesta por el ST de la Empresa Mutual de Seguridad C.CH.C.⁵³. Las recurrentes fundaron sus recursos en las causales del art. 478 letra b), por haberse dictado sentencia con infracción a las reglas de la sana crítica, y del artículo 477 del CT, por infracción sustancial de ley del art. 3° del CT, solicitando la nulidad del fallo y dictación de la correspondiente sentencia de reemplazo rechazando la demanda⁵⁴.

La Corte consideró infundada la primera causal alegada, por cuanto no se precisó por el recurrente la forma en que el juez de grado infringió las reglas de apreciación de la prueba. Sin perjuicio de ello, el tribunal superior confirmó la existencia de la dirección laboral común ejercida por el gerente general de SMA y gerente de operaciones de la Mutual don JPPVR, como también, la complementariedad de giro por ambas empresas, y la existencia de un controlador común. Destaca este fallo, por la amplitud con que la Corte calificó la existencia de una dirección laboral común, dentro de las “funciones gerenciales” ejercidas por don JPPVR, teniendo presente el hecho de que la demandada SMA, externalizó servicios relacionados con el personal, lo cual bien pudo calificarse como un ejercicio de una facultad de administración interna más que un ejercicio del poder de dirección laboral en una sola gerencia.

En otro fallo, se rechazaron los recursos de nulidad deducidos por las demandadas Transportes Mercocargo S.A. y Mercomex S.A., en contra de la sentencia que acogió la demanda de declaración de un solo empleador interpuesta por el ST Metalúrgicos de la Construcción, Comunicación, Energía, Servicios y Actividades

⁵³ Corte de Apelaciones de Santiago, Décima Sala, 05.01.2016, Rol N°1710-2015.

⁵⁴ En cuanto al fundamento de la infracción de las reglas de la prueba, señalan los recurrentes que el tribunal a quo arriba a una convicción desprovista de fundamento fáctico al asimilar la gerencia al ejercicio de la dirección laboral común, toda vez que no se acreditaron hechos relativos al poder de dirección laboral respecto de una a otra razón social.

Conexas (SIME)⁵⁵. Los recursos se fundaban principalmente en que la jueza interpretó erradamente el art. 3° del CT, al ampliar el concepto de dirección laboral común, a tal punto de entender que esta incluye la existencia de un holding, infringiéndose de esta forma el art. 477 del CT.

Destaca este fallo ya que interpreta al nuevo art. 3° del CT, sin hacer distinciones que lleven a restringir el sentido y alcance de esta disposición, declarándose que el concepto de empresa es un “concepto funcional” para efectos laborales y previsionales, indicando que la empresa para el CT, constituye una organización de medios materiales e inmateriales “bajo la dirección de un empleador”. Por tanto, las circunstancias que las sociedades actúen bajo razones sociales distintas y empleando personalidades jurídicas diferentes, no obsta para que en la realidad actúen como un solo empleador, y, por tanto, mal puede existir un error de derecho como el que se alegó por las sociedades recurrentes.

Asimismo, aplica un criterio de interpretación histórico del art. 3° del CT, haciendo reminiscencia a la doctrina de la unidad económica, al declarar que antes de la modificación del art. 3° del CT, se podía desprender el concepto de unidad económica como “dos o más empresas con actividades similares y una gestión administrativa y económica común”, y que la reforma de la Ley N° 20.760, “(...) solo vino a dejar expresamente establecido lo que antes se concluía sobre la base de escudriñar el correcto sentido y alcance de la norma.”.

2.1.c) Fallos pronunciadas por la Corte Suprema

Respecto de fallos dictados por la C.S. en recursos de “unificación de jurisprudencia” (arts. 483 y siguientes del CT), durante el período comprendido entre los días 2 de enero de 2010 y 9 de julio de 2014, solo se encontraron fallos declarados

⁵⁵ Corte de Apelaciones de Santiago, Décima Sala, 31.03.2016, Rol N°339-2016.

inadmisibles, por no cumplirse con los requisitos legales en su interposición, figurando los dictados en las causas rol n° 647-2012 y n° 3855-2013. No obstante, si se encontró fallos de casación dictados entre los años 2000 y 2010, pertenecientes al antiguo sistema recursivo, pero cuyo análisis se omitirá por no ser objeto de esta investigación.

En una causa, se rechazaron los recursos de unificación deducidos por Transportes Alfa S.A., y Pacífica Alfa Ltda., en contra de la sentencia dictada por la C.A. de Santiago, que acogió el recurso de nulidad interpuesto por el ST de Empresa de Transportes Alfa S.A., dictando sentencia de reemplazo que acogió la demanda de declaración de unidad económica, declarando que los trabajadores de ambas empresas podían constituir uno o más sindicatos que los agrupen o mantener sus sindicatos existentes, y que el sindicato demandante podía afiliar a trabajadores de ambas empresas⁵⁶. El recurso se fundó en que la C.A. en su sentencia, dedujo sobre la base de hechos no acreditados e interpretación errónea de lo que se entiende por “dirección laboral común”.

La C.S. fundó el rechazo del recurso, en cuanto a la forma, declarando que la situación planteada por las recurrentes, difieren del objeto de derecho en análisis, por cuanto se acompañó un fallo en que se rechazó un recurso de nulidad, y en el que se declaraba que no se cumplían con los requisitos necesarios para que las demandadas sean declaradas como un único empleador, situación distinta del presente recurso en donde se declaró lo opuesto, hecho que impedía la correcta confrontación de los fallos. Respecto al fondo, ambas sentencias en contraste planteaban idéntica posición jurisprudencial en relación al carácter esencial de la “dirección laboral común” para efectos de determinar la existencia de un único empleador.

Se destaca esta sentencia, por cuanto la C.S. ratifica expresamente el elemento definitorio para encontrarnos ante una unidad económica para efectos laborales, siendo

⁵⁶ Corte Suprema, Cuarta Sala, 13.09.2017, Rol N° 27.892-2017.

su elemento obligatorio la concurrencia de la “dirección laboral común”, aunque los requisitos adicionales del art. 3° del CT difieran. Como se indicó, no existen fallos de la C.S. durante la reforma efectuada por la Ley N°20.760, en que se haya acogido algún recurso de unificación fallando en un sentido jurisprudencial distinto, siendo todos los recursos rechazados o declarados inadmisibles respecto de la materia en análisis.

En otra causa, se rechazaron los recursos de unificación deducidos por Compañía General de Electricidad S.A., Enerplus S.A., Comercial y Logística S.A., y Otras, en contra de la sentencia de la C.A de Concepción, que rechazó el recurso de nulidad interpuesto por estas empresas en contra del fallo pronunciado por el Jdo. de Concepción, que acogió la demanda interpuesta por el ST Profesionales Universitarios de CGE Distribución S.A., que acogió la demanda de un solo empleador, declarándose la consecuente responsabilidad solidaria de las demandadas y la posibilidad de constituir sindicatos interempresa al interior del Grupo⁵⁷.

La C.S., al igual que en el caso anterior desestimó el recurso teniendo presente que el objeto de este era establecer el correcto sentido y alcance del supuesto legal “dirección laboral común”, contenido en el inciso 4° del art. 3° del CT, y que, en consideración a las sentencias acompañadas por las recurrentes, estos no contienen una distinta interpretación respecto de la materia de derecho, referentes a la acreditación del elemento “dirección laboral común”.

⁵⁷ Corte Suprema, Cuarta Sala, 19.12.2017, Rol N° 37.952-2017.

2.2.- FALLOS QUE RECHAZAN LA EXISTENCIA DE UNIDADES ECONÓMICAS

2.2.a) Fallos pronunciados por tribunales laborales

En causa seguida ante el 2º Jdo. se rechazó la demanda de declaración de única empresa para todo efecto laboral en los términos del art. 3º del CT, interpuesta por el ST de Empresa Parquímetros S.A., en contra de Parquímetros S.A., y, Parquímetros y Controles Interparking Ltda.⁵⁸. Este fallo adolece de no efectuar un análisis completo y suficiente de los indicios acreditados por la actora, referente a la dirección laboral común de las demandadas, y de la similitud y necesaria complementariedad de giro de ambas sociedades controladas por la familia “Zaror Atala”, hechos que a nuestro parecer fueron acreditados, como también los vínculos patrimoniales de ambas sociedades, y uso común de instalaciones.

En efecto, en el considerando décimo tercero se dio por establecido que Parquímetros S.A., desarrollaba el giro de “parquímetros, instalaciones, mantención y funcionamiento”, mientras que la segunda sociedad desarrollada giros similares y complementarios: “prestación de servicios, instalaciones, funcionamiento, explotación y control de estacionamiento o acceso vehiculares, importación de parquímetros”. En lo que respecta a la acreditación de la dirección laboral, el juez laboral pudiendo haber aplicado el principio de primacía de la realidad, desestima sendas declaraciones de testigos y absolución de posiciones de las demandadas, que dieron cuenta de traspaso de trabajadores y de jefaturas y mandos intermedios de una a otra razón social, concluyendo el tribunal que la demanda carecía de sustento jurídico y fáctico para que las demandadas sean consideradas como un solo empleador.

⁵⁸ Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 12.04.2011, RIT N° O-905-2011.

En causa seguida ante el 2° Jdo. entre el ST N°2 de Administración y Ventas del Consorcio Periodístico de Chile S.A. COPESA, y las demandadas Consorcio Periodístico de Chile S.A. COPESA, en su calidad de matriz, y sus subsidiarias: La Tercera S.A., La Cuarta S.A., Prensa S.A., Pulso Editorial S.A., Total Marketing S.A., y, Paula Ediciones S.A., se rechazó tanto la demanda de declaración de “unidad económico-financiera” de conformidad al art. 3° inc. 3° del CT, como de la facultad del sindicato matriz para afiliar a trabajadores que tengan relación laboral con cualquiera de las sociedades demandadas⁵⁹.

Esta sentencia dictada antes de la reforma legal fundó el rechazo de la demanda declarando que, si bien las demandadas constituían un holding de conformidad al art. 96 de la Ley de Mercados de Valores, el que se caracteriza por “el hecho de que una o más sociedades tienen participación económica en otras”, estas “no constituían una unidad económica para efectos laborales.”⁶⁰. Cabe criticar negativamente esta sentencia, dictada por un juez suplente, ya que, si bien se reconoce en el fallo la existencia de la unidad económica en el “ámbito del derecho laboral”, y, además, se citó por el tribunal los indicios que debían concurrir para su declaración, los cuales fueron acreditados por el ST, el tribunal rechazó la demanda fundado en el principio de especialidad.

En efecto, se acreditó mediante declaración confesional de la “gerenta de recursos humanos” de la sociedad matriz, que esta desempeñaba labores y prestaba servicios para todas las sociedades subsidiarias del grupo, y que autorizaba y firmaba contratos de trabajo, finiquitos, despidos y ascensos de trabajadores, e incluso representaba a todas las demandadas en procesos de negociación colectiva. Esta

⁵⁹ Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 26.07.2013, RIT N° O-1369-2013.

⁶⁰ Como hechos no controvertidos en la causa, se encontraba información corporativa de que la matriz del Grupo Copesa, participaba patrimonialmente en sus subsidiarias, teniendo participación directa o indirecta del 50% de los derechos sociales de las subsidiarias, siendo los principales accionistas del grupo don Álvaro Saieh con el 83,33% de los derechos sociales y Alberto Kassis con el 16,66%, respectivamente.

confesión en juicio no es menor, por cuanto un juez con un criterio menos formalista habría tenido por acreditada la dirección laboral común dentro del grupo, por cuanto en los hechos, la potestad de mando y control estaba radicada en una gerenta que pertenecía a la sociedad controladora del grupo económico-financiero, y que prestaba servicios para todas las otras sociedades.

Por otra parte, el juez funda su fallo en jurisprudencias opuestas, ya que por un lado reconoce la doctrina en estudio indicando sus requisitos de procedencia, los cuales en nuestro criterio fueron acreditados (control patrimonial, dirección laboral común, utilización compartida de instalaciones, complementariedad de giro), y en forma opuesta, hace primar “el principio de especialidad” al declarar que el Grupo Copesa es un conglomerado de empresas desde el “punto de vista empresarial”, y a su vez reconoce las individualidades legales que lo componen conforme a la doctrina formalista, citando literalmente el antiguo concepto de empresa en sus considerandos.

En otro fallo, se rechazó la demanda de declaración de un solo empleador para efectos laborales y previsionales, interpuesta por el ST de Empresa Isapre Vida Tres S.A., en contra de las Isapres Banmédica S.A. y Vida Tres S.A., que tenía por finalidad la declaración de que el ST pueda negociar colectivamente con ambas sociedades, fundada en la doctrina judicial de la unidad económica y de la nueva normativa laboral de la Ley N° 20.760 que la acoge⁶¹. El tribunal rechazó la demanda, argumentando que si bien no era un hecho controvertido en la causa la efectividad de que las demandadas constituían un grupo de empresas o holding de conformidad al artículo 96 de la Ley N° 18.045, el ST no acreditó la efectividad de que existiera una dirección laboral común entre ambas sociedades, siendo la prueba aportada insuficiente.

Para fundar el rechazo, el tribunal cita la historia de la Ley N°20.760 para justificar que esta reforma tenía por objeto evitar que en los procesos de reorganización

⁶¹ Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 22.08.2016, RIT N° O-6350-2015.

patrimonial de “divisiones societarias”, se afecten los derechos de los trabajadores, lo cual no ocurría en este caso, toda vez que las demandadas eran entidades con bastantes años en el mercado y con profusa regulación y control. Sin embargo, el fundamento del tribunal es erróneo, por cuanto en esta reforma se buscó dar solución tanto a los problemas generados por los procesos de desconcentración de capital (sean o no artificiosos), como a los grupos económicos, tratando ambos casos en forma indistinta en el inc. 4° del art. 3° del CT.

Por otro lado, en el juicio se acreditaron indicios de una dirección laboral “compartida” entre las demandadas, entre ellos el oficio de la DT, que daba cuenta de “una fiscalización” realizada pocos meses antes de la dictación de la sentencia, en donde se verificó el uso de instalaciones comunes de las demandadas, y que trabajadores de ambas Isapres recibían e ingresaban conjuntamente licencias médicas, prestadores y cobros médicos, en un domicilio y sistema informático común. Asimismo, este informe daba cuenta del traspaso de trabajadores de una Isapre a la otra, como de trabajadores que obedecían instrucciones de jefaturas pertenecientes a la otra Isapre, hechos que fueron ratificados por testigos trabajadores y ex trabajadores de las demandadas.

En otra causa seguida entre el ST de Movilización, Señales y Electrificación de EFE, en contra de la matriz Empresa Ferrocarriles del Estado S.A. (EFE), y sus filiales Trenes Metropolitanos S.A., y Ferrocarriles Suburbanos de Concepción S.A., se rechazó la demanda declaración de “un solo empleador” conforme al art. 3° del CT⁶². La demanda se fundaba en la protección de la afiliación sindical, y la prevención de los efectos del plan de EFE de transferir a sus dos sociedades filiales un gran número de trabajadores, durante los meses siguientes, lo que significaba lesionar la integridad del

⁶² Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 04.08.2016, RIT N° O-5203-2015.

sindicato demandante y los derechos de sus afiliados, al restarle fuerza a la organización⁶³.

Al igual que en el caso anterior, el juez consideró que, si bien las demandadas constituían un grupo empresarial, no se acreditó la dirección laboral común dentro del grupo, ya que sus trabajadores desempeñaban labores directamente para sus respectivas empresas. Cabe criticar negativamente este fallo, ya que el juez no se pronunció en la sentencia respecto de una “Memoria de EFE del año 2014”, que señalaba expresamente que “EFE y sus filiales han mantenido un control de su dotación, cumpliendo sus indicadores de gestión, y aumentando la productividad de cada una de sus unidades.”.

El tribunal tampoco analiza en sus considerandos las sendas declaraciones de testigos, ex trabajadores de EFE, y posteriormente de sus filiales, quienes detalladamente expusieron que, en términos generales, al momento de producirse su traspaso a las nuevas razones, se mantuvieron las mismas condiciones de trabajo, idénticas funciones, instalaciones, uniformes y jefaturas que mantenían con EFE. Además, estos hicieron presente que, bajo sus nuevos contratos de trabajo con las filiales, hubo pérdida de beneficios sobre todo en materia de “indemnizaciones a todo evento.”.

Como se puede apreciar, el juez no fue prolijo al apreciar los indicios tendientes a acreditar la dirección común, por cuanto se pudo acreditar que EFE en calidad de empleador fue la que dispuso en forma programada el traspaso de trabajadores a sus empresas filiales, reconociendo la sociedad matriz en sus memorias, el hecho de seguir

⁶³ El S.T. alegaba que esta maniobra de “transferencia de trabajadores”, era un artificio del empleador, por cuanto los trabajadores socios del sindicato dejarían de pertenecer a la empresa matriz EFE, para posteriormente aparecer contratados por otra razón social, y efectuando las mismas funciones, puestos de trabajos, e idéntica dirección laboral. De esta forma se produce una división artificial de la masa de trabajadores, afectando la integridad del sindicato y la negociación colectiva, e incumpléndose las normas de la libertad sindical, resultando imperante que se declare que las demandadas constituyen un solo empleador, para que la organización sindical pueda afiliar a los trabajadores de las tres empresas del grupo.

manteniendo “el control de su dotación”, “su gestión” y “aumentando de esta forma su productividad”, lo cual no puede hacerse, sino mediante una dirección laboral directa o compartida con sus filiales. En este fallo, como en los otros analizados precedentemente, se verifica que la prueba indiciaria es valorada formalmente por los tribunales, prescindiendo los jueces de la aplicación del “principio de primacía de la realidad”.

En otra sentencia se rechazó la declaración de un solo empleador y subterfugio de conformidad a los arts. 3° y 507 del CT, interpuesta por los ST de las Empresas Elfos S.A., Nicolleti y Cía. Ltda., y Cellstar Chile S.A., en contra de las Empresas Elfos S.A., Activaciones Cellstar Chile S.A., Nicolleti y Cía. Ltda., y Claro Chile S.A.⁶⁴. En esta sentencia la jueza de la causa rechazó la demanda, fundándose en que no se acreditó el hecho de que Claro Chile S.A. tenga control patrimonial o participación social en las otras sociedades demandadas.

Respecto a lo expuesto, si bien la jurisprudencia en estudio exige vínculos de participación social, cabe tener presente que el actual inc. 4° del art. 3° del CT no lo exige como requisito obligatorio para declarar un único empleador. En efecto, el requisito esencial para encontrarnos ante un único empleador es la dirección laboral común, siendo requisitos copulativos, la similitud o complementariedad de los productos o servicios prestados, o la existencia de un controlador común, entre las sociedades demandadas.

En este caso, consideramos que en la apreciación de los indicios para acreditar o no la existencia de una dirección laboral común, debió realizarse conforme al principio de primacía de la realidad, y no fundado en un criterio formalista, al considerarse que solo se verificaron vínculos de prestación de servicios entre Claro Chile S.A. y las

⁶⁴ Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 30.06.2016, RIT N° O-4559-2014

sociedades complementarias⁶⁵. Lo anterior, no obstante, existir detalladas declaraciones de testigos trabajadores y ex trabajadores de las demandadas, que mencionaban compartir “un sistema informático común” de Claro Chile S.A., que condicionaba las labores de los trabajadores de todas las empresas complementarias de Claro Chile S.A.

Este sistema permitía a los trabajadores de las sociedades complementarias registrar a clientes, realizar ventas de productos y servicios de Claro, habiéndose detallado casos, en que los trabajadores veían bloqueado su acceso al sistema, no pudiendo realizar ventas, lo cual, condicionada su gestión y remuneraciones, viéndose mermados sus ingresos al no generar comisiones de venta. Asimismo, se acreditó mediante correos electrónicos, que ejecutivos de Claro Chile S.A., impartían instrucciones de trabajo y de venta a todos los trabajadores de las restantes sociedades, y que esta misma empresa, ejercía control de sus trabajadores, mediante “clientes simulados”, para verificar la calidad de atención de los ejecutivos de venta, premiando a los mejores evaluados, y habiéndose acreditado el despido de un trabajador, a solicitud de Claro Chile S.A.

2.2.b) Fallos pronunciados por la Corte de Apelaciones de Santiago

En un fallo dictado bajo la antigua disposición se rechazó el recurso de nulidad interpuesto por el ST de la Empresa Parquímetros S.A., en contra de Parquímetros S.A., y Parquímetros y Controles Interparking Ltda., en donde se solicitaba que ambas demandadas sean declaradas como única empresa en los términos del art. 3º del CT⁶⁶.

⁶⁵ Los sindicatos, argumentaban que respecto de todas las demandadas existían elementos indiciarios para determinar la existencia de una dirección laboral común, dado que las políticas laborales y de venta de los productos provenían del controlador común Claro Chile S.A.. Por otro lado, los procesos de selección de trabajadores, cursos de inducción, ropa corporativa, locales de venta, manuales, contratos comerciales, sistema informático y pagos, provenían de esta misma empresa, la que además fijaba los términos de los contratos de trabajadores de las demás sociedades, existiendo innumerables correos electrónicos de ejecutivos de la empresa mandante, en las que se impartían instrucciones directas a los trabajadores de las empresas complementarias.

⁶⁶ Corte de Apelaciones de Santiago, Sexta Sala, 01.06.2012, Rol N°1234-2011.

El recurso se fundaba en que la sentencia impugnada se dictó con infracción a las reglas de la sana crítica conforme al art. 478 letra b) del CT, en consideración a que en el juicio “se acreditó los supuestos fácticos de una unidad económica”, habiéndose verificado domicilios comunes entre las demandadas, propiedad y estructura gerencial común, intercambio y firma de finiquitos de trabajadores, elementos operacionales comunes, entre otros.

En el fallo de la C.A. se concluye que, si bien “la familia Zaror” tenía el control patrimonial de ambas sociedades, esto no era suficiente para configurar la unidad económica, y que, en el fallo impugnado, la sentenciadora a quo empleó los factores inherentes a las reglas de la sana crítica, compartiéndose el criterio del juez a quo, en cuanto a no tenerse por acreditada en forma fehaciente la concurrencia de una dirección laboral común, no obstante reconocer la vigencia de la doctrina judicial en estudio.

En otra sentencia, se rechazó el recurso de nulidad interpuesto por el ST Personal de Clínica de Río Blanco, en contra de la sentencia pronunciada por el 2º Jdo., en donde se rechazó la demanda de “subterfugio de unidad económica” de conformidad a los art. 3º y 507 del CT, interpuesta en contra de las sociedades Clínica Río Blanco S.A., Centro de Especialidades Médicas Río Blanco Ltda., y CODELCO⁶⁷. El recurso se fundaba en vicios incurridos en la sentencia conforme a la causal del artículo 478 letra b) del CT, por haber sido dictada esta con infracción a las normas de apreciación de la prueba de la sana crítica, y subsidiariamente, por la causal del art. 477 inc. 1º del CT, infracción de ley que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo⁶⁸.

⁶⁷ Corte de Apelaciones de Santiago, Quinta Sala, 05.12.2012, Rol N°647-2012.

⁶⁸ La recurrente alegaba principalmente que en el fallo se infringe las reglas de la lógica, al concluirse que Clínica Río Blanco S.A., Centro de Especialidades Médicas Río Blanco Ltda., no son filiales instrumentales de Codelco, toda vez que las dos primeras están controladas patrimonial y

En esta sentencia, si bien se pudo apreciar que el ST recurrente no solicitó al tribunal a quo ni a la C.A. la declaración de “unidad económica de las demandadas”, sino que hace presente “la existencia acreditada de la misma” como hecho fundante de su demanda y recurso de nulidad, el fallo no hace referencia alguna de la doctrina jurisprudencial en estudio, ni a sus elementos, invocando “la doctrina formalista” de interpretación del art. 3º CT, al señalar “Codelco no es el empleador principal de los sujetos activos del proceso”, de esta forma cierra toda posibilidad de vincular solidariamente tanto a Codelco, como al Centro de Especialidades Médicas Río Blanco Ltda., limitando formalmente los sujetos de la litis al ST y la empresa a la que pertenece.

En otro fallo, se rechazó el recurso de nulidad interpuesto por el ST de Empresa Atton Las Condes S.A., en contra de la sentencia que rechazó la demanda de declaración de “un solo empleador” deducida en contra de Hotel Atton Las Condes S.A., y otras siete sociedades pertenecientes a dicho holding, fundada en la falta de requisitos legales para su interposición de conformidad a los arts. 3º y 507 del CT⁶⁹. El recurso se fundó en la causal del artículo 477 del CT, en relación a los artículos citados, al imponerse en el fallo un requisito que el legislador no contempla para el ejercicio de esta acción, consistente en indicar en el libelo un perjuicio explícito de derechos laborales y previsionales.

La C.A. consideró que la sentenciadora a quo no vulneró la normativa citada, declarando que la acción de marras “debe fundarse en algún problema, dificultad o contrariedad que la figura del empleador común remedie (...)”, y, “Que, conforme lo

administrativamente por esta última, siendo las demandadas una unidad económica. En efecto, alegaba que, en sus respectivas memorias anuales reconoce tales calidades y designación de directores delegados, señalando el recurrente que el tribunal a quo hizo una valoración arbitraria de los documentos acompañados. La Corte declara al rechazar el recurso de nulidad por la primera causal, que este no explica con precisión necesaria de qué forma el pronunciamiento final de análisis vulnera o transgrede la norma del art. 456 del CT.

⁶⁹ Corte de Apelaciones de Santiago, Décima Sala, 07.05.2018, Rol N°2795-2017.

dicho, no aparece en la demanda entablada referencia alguna a dicho supuesto de exigibilidad y de la prueba rendida de autos (...). Cabe criticar negativamente este fallo, por cuanto no se consideró ni por el juez a quo como tampoco por la C.A., el hecho de haberse fijado “un solo punto de prueba”, cuyo objeto era solo acreditar la efectividad de que las “ocho demandadas constituyen una unidad económica”, no habiéndose fijado como objeto del juicio la acreditación de esta afectación, habiéndose infringido en ambos fallos, la garantía constitucional del Derecho al Debido Proceso de conformidad al artículo 19 N°3 de nuestra Constitución Política.

Otra falencia de este fallo discurre en su interpretación del inciso 1° del art. 507 del CT, el que establece que, el ejercicio de las acciones tendientes a obtener la declaración de un solo empleador puede ser ejercido por sindicatos y trabajadores “que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados”. En efecto, dada la redacción de esta disposición, se entiende que las acciones del art. 3° del CT son acciones facultativas, y que por el mero hecho de ejercerse cabe presumirse esta afectación, en virtud de aplicación del Principio de Protección del Trabajador, y los propios fundamentos de la reforma de la Ley N°20.760.

En otro fallo se rechazó el recurso de nulidad interpuesto por el ST Interempresa de Latam Airlines, en contra de las sociedades de Afi Latam Airlines Group S.A.⁷⁰. El recurso se fundaba en las causales de nulidad del art. 477 del CT (infracción al art. 3° del CT), y subsidiariamente en la causal del art. 478 letra b) del CT (sentencia pronunciada con infracción a las reglas de la sana crítica). El ST fundaba la infracción al art. 3° inc. 4° del CT, en el hecho de que el tribunal a quo, no tuvo por acreditada la dirección laboral común de las demandadas, buscando por medio de este, se declare la existencia de aquella y se dicte sentencia de reemplazo declarando la existencia de un solo empleador.

⁷⁰ Corte de Apelaciones de Santiago, Décima Sala, 30.08.2016, Rol N° 1179-2016.

La C.A. respecto de la primera causal de nulidad, estimó que luego de haberse analizado y ponderado la prueba rendida, en dicha sede “no puede prosperar la modificación fáctica del fallo”. Respecto de la segunda causal alegada por el ST, que se fundaba en la vulneración en el fallo de las reglas de la sana crítica, toda vez que las razones sociales demandadas “constituían un empleador plural unificado, y una unidad económica, conforme a lo dispuesto en el art. 3° inc. 4° del CT”. Respecto de esta segunda causal, la C.A. razona en el mismo sentido, declarando que no puede revalorar la prueba y concluir la existencia de unidad económica, pretensión que no cabe en un sistema recursivo como el laboral, “en que no se contempla la apelación como forma de impugnar las sentencias definitivas.”.

En este mismo sentido, la C.A. rechazó el recurso de nulidad interpuesto el ST N° 1 de Prosegur Chile, conforme al art. 478 del CT, fundado en que el tribunal a quo rechazó la demanda de unidad económica deducida en contra de las empresas Prosegur Chile y Prosegur Regiones, impidiendo hacer efectivo los beneficios de un contrato colectivo arribado con Prosegur Chile, a los trabajadores de Prosegur Regiones⁷¹. Respecto de esta causal, la C.A. consideró que la impugnación del fallo no puede construirse a partir de la interpretación y valoración que el recurrente hace de la prueba rendida, pues con ello se evidenciaba que se revise directamente por la C.A., tanto las pruebas como su mérito, cosa distinta de la causal esgrimida que se relaciona con el razonamiento probatorio vertido en el fallo, teniéndose presente que en el sistema recursivo laboral no procede la apelación como forma de impugnar sentencias definitivas.

2.2.c) Fallos pronunciados por la Corte Suprema

En sentencia dictada por la C.S., se rechazó el recurso de unificación interpuesto por los ST de Transportes Lodos y Peña Ltda., ST Interempresa de Transporte de

⁷¹ Corte de Apelaciones de Santiago, Décima Sala, 13.05.2015, Rol N° 1614-2014.

F.B.T y Transportes Marchant Ltda., y otros, en contra de la sentencia pronunciada por la C.A. de San Miguel, que rechazó el recurso de nulidad interpuesto por las mismas recurrentes en contra de la sentencia dictada por el Jdo. de dicha comuna, que rechazó la demanda de declaración de unidad económica y de subterfugio, deducida en contra de Embotelladora Andina S.A., y su filial Transportes Andina Refrescos Ltda.⁷².

En cuanto a los fundamentos de las recurrentes estribaban a que las demandadas son un holding encabezado por la matriz Embotelladora Andina S.A., e integrado por otras diez filiales, quienes han disimulado el grupo empresarial mediante el régimen de subcontratación laboral, ejecutando todos los trabajadores de los sindicatos demandantes, las funciones de entrega y cobro de productos de Embotelladora Andina, y utilizando camiones y vestuarios de su principal producto “Coca-Cola”. Señalaban que la dirección del holding se encontraba a cargo de Embotelladora Andina S.A., y que existía un contrato simulado de prestación de servicios con sus filiales.

La C.S. rechazó el recurso, en consideración a que la materia de derecho sobre la que se solicita unificación de jurisprudencia versa sobre una cuestión fáctica respecto de la que no existe disidencia en la sentencia impugnada. En efecto, ante el juzgado laboral, los sindicatos recurrentes no lograron acreditar la dirección laboral común, ni mucho menos el subterfugio denunciado, no siendo homologable que por la existencia de una unidad económica financiera, exista “per se” una simulación contractual y de un subterfugio, por tanto, para la C.S. era jurídicamente imposible establecer dos líneas jurisprudenciales que se puedan cotejar para declarar la existencia de un único empleador, y en consecuencia, una unidad económica laboral.

En otro fallo, se rechazó el recurso de unificación interpuesto por el ST de Consorcio Seguros de Vida S.A., en contra de la sentencia pronunciada por la C.A. de Santiago, que rechazó el recurso de nulidad deducido por dicha organización sindical,

⁷² Corte Suprema, Cuarta Sala, 10.09.2014, Rol N° 23.010-2014.

en contra del fallo pronunciado por el Primer Jdo. de Santiago, que rechazó la demanda de declaración de unidad económica conforme a los arts. 3º y 507 del CT, lo que impide que el gremio afilie a trabajadores dependientes de las sociedades demandadas Consorcio Seguros de Vida S.A., Consorcio Financiero S.A., y Otras⁷³. El recurso sostenía que el fallo impugnado contenía una interpretación del concepto de unidad económica en los términos del artículo 3º CT, que difería de otros cinco fallos dictados por tribunales superiores de justicia sobre la materia.

La C.S. fundó el rechazo del recurso, en consideración a que la C.A. se atuvo a los asentamientos del tribunal laboral, indicando además que la sentencia (del juzgado laboral) que motiva este intento de unificación separa con nitidez los conceptos que el sindicato demandante asimilaba, es decir, el holding con la unidad económica para efectos laborales. Siguiendo este mismo criterio, la C.S. consideró evidente que en el fallo de la instancia se consolidaron los elementos de una definición de empresa, al existir mancomunidad de empleos ordenados bajo su mismo fin, pero que la jueza acertadamente declaró que faltó su elemento determinante, la “dirección laboral unitaria”, y por tanto, esta “no es materia de análisis ni en la instancia, ni en la impugnación y tampoco en esta sede, circunstancia que resulta presumible de los hechos asentados primitivamente”.

En esta sentencia, la C.S. nuevamente aclara que no se puede asimilar el “holding financiero” al concepto de “unidad económica para efectos laborales y previsionales”, como así lo entendía el ST recurrente. Además, la C.S. declara expresamente que no existen interpretaciones jurisprudenciales distintas del concepto de unidad económica conforme al artículo 3º del CT, y que lo determinante de este concepto, es la existencia de la dirección laboral común, elemento que a su vez lo diferencia del holding financiero.

⁷³ Corte Suprema, Cuarta Sala, 16.12.2014, Rol N° 2832-2014.

CONCLUSIONES

Los grupos de empresas han generado serios problemas a la estabilidad de las relaciones laborales individuales y colectivas, situación que en el pasado se agravó por la interpretación formalista del antiguo concepto de empresa del Código del Trabajo. Esta jurisprudencia fue superada a partir del año 2000, por la doctrina de la unidad económica de la empresa, que se fundaba en el principio de primacía de la realidad y en las técnicas de la doctrina del levantamiento del velo corporativo.

Las reformas de la Ley N°20.760 ha permitido a los sindicatos, en forma limitada, obtener declaraciones de unidad económica respecto de empresas relacionadas. Estas limitaciones se fundan principalmente, en problemas probatorios de acreditación de la dirección laboral común, requisito obligatorio de la declaración judicial de un único empleador, de igual forma que se suscitaba antes de la entrada en vigencia de esta ley.

Las dificultades en la prueba de la dirección laboral común de una unidad económica estriban, en que parte de la jurisprudencia de los juzgados laborales continúan calificando su acreditación bajo criterios formalistas, fundándose exclusivamente en prueba instrumental emanadas de las propias sociedades demandadas, rechazándose otros indicios que, en su conjunto, permiten identificar la existencia de un solo poder de dirección y de organización laboral, al interior de estos grupos económicos.

En cuanto al fundamento jurídico de las sentencias que rechazan las acciones de declaración de unidad económica interpuestas por sindicatos, se sustentan en el hecho de que una unidad económica-financiera conforme a la Ley de Mercados de Valores, no

puede constituir una unidad económica laboral, al no acreditarse el poder de dirección laboral común, ello, por aplicación del principio de especialidad normativa.

Existen casos de simulación laboral en donde los sindicatos acreditan los indicios copulativos exigidos por el inciso 4° del artículo 3° del Código del Trabajo para que se declare la existencia de un empleador común, pero no ha sido posible verificar en juicio vínculos patrimoniales entre las sociedades demandadas. Esto conlleva al rechazo de las acciones judiciales de unidad económica, fundándose estas sentencias en la existencia de contratos de prestación de servicios entre las empresas demandadas.

Estos problemas de acreditación de dirección laboral común como de vínculos patrimoniales entre las empresas relacionadas se ven agravados por el sistema recursivo laboral vigente. Al no proceder el recurso de apelación como medio de impugnación de sentencias definitivas en el procedimiento de aplicación general, impide a los tribunales superiores efectuar una recalificación de los hechos asentados en juicio, salvo por los recursos y causales de estricto derecho reglados en el Código del Trabajo. De esta forma, se verifica un rechazo masivo de recursos de nulidad y de unificación de jurisprudencia, en materia de declaración de único empleador.

Si bien las reformas introducidas por la Ley N°20.760 al Código Laboral, ha significado un aumento de la judicialización en materia de declaración de unidad económica, debido a su reconocimiento legal, ello no ha significado cambios en la jurisprudencia en materia colectiva, respecto de la situación existente antes de su entrada en vigor. Lo anterior nos permite concluir que los objetivos de esta ley de proteger los derechos colectivos y la afiliación sindical frente al accionar de estos grupos económicos, hasta el momento no se han cumplido.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Gamonal Contreras, Sergio, 2006: *“Los Grupos de Empresa en Chile: Tensiones y Problemas”*. Revista Laboral Chilena, septiembre-octubre.
- Historia de la Ley N°20.760, 2014: *“Establece Supuesto de Multiplicidad de Razones Sociales Consideradas Un Solo Empleador, y sus Efectos”*. Biblioteca del Congreso Nacional.
- Humeres Noguer, Héctor, 2009: *“Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”*, Tomo I. Editorial Jurídica de Chile.
- Hurtado Cobles, José, 2006: *“El Levantamiento del Velo y Los Grupos de Empresas”*. Editorial S.A. Bosch.
- López Fernández, Diego, 2015: *“La Empresa como Unidad Económica”*. Editorial Legal Publishing.
- Rojas, I., Aylwin, A., 2007: *“Los Grupos de Empresas en el Derecho Chileno del Trabajo”*. Editorial Legal Publishing.
- Rojas Miño, Irene, 2016: *“La Evolución de Los Grupos de Empresas en el Derecho del Trabajo en Chile: Desde su Irrelevancia hasta la Ley N°20.760 de 2014”*. Revista Chilena de Derecho, Versión On-Line ISSN 0718-8072, Revista N°43.
- Rojas Miño, Irene, 2017: *“La externalización laboral ilícita a diez años de la Ley N°20.123: Desde la Configuración de la Cesión Ilegal de Trabajadores Hasta Su Desregulación”*. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XLIX, 2° Semestre.
- Sala Franco, Tomás, 2000: *“Derecho del Trabajo”*. Editorial Tirant Lo Blanch.

- Tapia Guerrero, Francisco, y Otros, 1998: *“Estudios en Homenaje al Profesor William Thayer Arteaga”*. Imprenta M. Besser L.
- Ugarte Cataldo, José, 2009: *“El Nuevo Derecho del Trabajo”*. Editorial Legal Publishing.
- Ugarte Cataldo, José, 2013: *“El Concepto Legal de Empresa y El Derecho Laboral: Cómo Salir del Laberinto”*. Revista Chilena de Derecho Privado, Versión On-Line ISSN 0718-8072, Revista N°20.
- Ugarte Cataldo, José, 2014: *“El Grupo de Empresas en el Derecho Chileno: La Empresa Unitaria en Materia Laboral”*. Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, Vol. II N°3.
- Walker, F., Arellano, P., 2016: *“Derecho de Las Relaciones Laborales”*, Tomo I. Editorial Librotecnia.

NORMATIVA CITADA

- Código de Comercio y Legislación Complementaria, España, 2018.
- Estatuto de Trabajadores, España, 2018.
- Código del Trabajo, 2013.
- Código del Trabajo, 2018.
- Ley N°18.045, de “Mercado de Valores”, publicada con fecha 22 de octubre de 1981.
- Ley N°18.046, sobre “Sociedades Anónimas”, publicada con fecha 22 de octubre de 1981.

- Ley N°20.760, “Establece Supuesto de Multiplicidad de Razones Sociales Consideradas Un Solo Empleador, y sus Efectos”, publicada con fecha 9 de julio de 2014.
- Ley N°20.940, “Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales”, publicada con fecha 8 de septiembre de 2016.

JURISPRUDENCIA CITADA

- Tribunal Supremo de Madrid, Sala de lo Social, 27.06.2017, Rol N° STS 2710/2017.
- Dirección del Trabajo, 24.01.2007, Ord. N°373-010.
- Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 28.02.13, RIT N° O-3770-2011.
- Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 01.02.2016, RIT N° S-98-2015.
- Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 14.10.2015, RIT N° O-1348-2015.
- Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 12.04.2011, RIT N° O-905-2011
- Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 26.07.2013, RIT N° O-1369-2013.
- Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 30.06.2016, RIT N° O-4559-2014.

- Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 22.08.2016, RIT N° O-6350-2015.
- Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 04.08.2016, RIT N° O-5203-2015.
- Corte de Apelaciones de Santiago, 08.11.2013, Rol N°268-2013.
- Corte de Apelaciones de Santiago, 05.01.2016, Rol N°1710-2015.
- Corte de Apelaciones de Santiago, 31.03.2016, Rol N°339-2016.
- Corte de Apelaciones de Santiago, 01.06.2012, Rol N°1234-2011.
- Corte de Apelaciones de Santiago, 05.12.2012, Rol N°647-2012.
- Corte de Apelaciones de Santiago, 07.05.2018, Rol N°2795-2017.
- Corte de Apelaciones de Santiago, 30.08.2016, Rol N° 1179-2016.
- Corte de Apelaciones de Santiago, 13.05.2015, Rol N° 1614-2014.
- Corte Suprema, 13.09.2017, Rol N° 27.892-2017.
- Corte Suprema, 19.12.2017, Rol N° 37.952-2017.
- Corte Suprema, 10.09.2014, Rol N° 23.010-2014.
- Corte Suprema, 16.12.2014, Rol N° 2832-2014.